



บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ธันวาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTING A LEARNING ORGANIZATION
IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY
THANATPONG WANGTHAPHUN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 24 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา นายเทอดไทย หอมสมบัติ และดร.เศกสรร จันทะนาม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอ แนวทางการพัฒนา รวมถึงไป ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา นายชัยนาท ศิริनुมาศ หอมสมบัติ ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ และนางสาวรัศมี เจริญรัตน์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา ให้การวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ศึกษาานิเทศก์กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัย สามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์

ชื่อเรื่อง	บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
ผู้วิจัย	ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
และหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน ประกอบด้วย
ผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง
ของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ
ค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามบรรยากาตองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก .447
- .862 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .958 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
มีค่าอำนาจจำแนก .438 - .820 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .957 และแบบสัมภาษณ์แนว
ทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาตองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.755$)

6. บรรยากาศองค์การ จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 23842

7. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบ คือ มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 2) ด้านการสนับสนุน คือ ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา ต่าง ๆ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) ด้านความผูกพัน คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพันต่อกัน

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้

TITLE	Organizational Climate Affecting a Learning Organization in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
AUTHOR	Thanatpong Wangthaphun
ADVISORS	Assoc. Prof Dr. Chaiya Pawabutra Asst. Prof Dr. Vijitra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, determine the relationship and identify the predictive power of organizational climate affecting a learning organization, and establish guidelines for developing an organizational climate affecting a learning organization. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 65 school administrators and 260 teachers working under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the academic year 2021, yielding a total of 325 participants. The sample size was determined by using Krejcie and Morgan table and stratified random sampling. The tools for data collection were sets of five-point scale questionnaires, comprising a set of questionnaires on organizational climate with discriminative values ranging from .447 to .862 and the reliability of .958, and a set of questionnaires on learning organizations with discriminative values ranging from .438 to .820 and the reliability of .957, and a structured interview form examining guidelines for developing organizational climate affecting a learning organization. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The organizational climate was overall at a high level.
2. The learning organization was overall at a high level.
3. The comparison results revealed that the organizational climate as perceived by participants, classified by positions and work experience, was different at the .01 level of significance overall. In terms of school sizes, there was a difference at the .05 level of significance overall.
4. The comparison results revealed that the learning organization as perceived by participants, classified by positions and work experience, was found to be different at the .01 level of significance overall. In terms of school sizes, there were no differences overall.
5. The organizational climate and the learning organization had a positive relationship at a .01 level of significance with a high level ($r_{xy}=.755$)
6. The organizational climate consisting of four aspects, namely responsibility, support, performance standard, and commitment, could predict the learning organization of schools under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office with the predictive power of 66 percent and a standard error estimate of $\pm.23842$.
7. The proposed guidelines for developing organizational climate affecting a learning organization of schools under Nakhon Phanom Secondary Educational Service Area Office consisted of four aspects: 1) Responsibility– assigning tasks, duties, roles, and responsibilities according to individuals' ability and suitability; 2) Support– encouraging teachers' self-improvement and participation in in-service training, meetings, and seminars; 3) Performance Standard included the following: supervision, monitoring, reporting, evaluation, and continuous and consistent development of operational achievement; and 4) Commitment, including providing opportunities for teachers and personnel to participate in decision-making on various school-relevant operations and activities to foster a sense of belonging, pride, and bonds to schools.

Keywords: Organizational Climate, Learning Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ	18
ความหมายขององค์การ	18
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ	19
ความหมายของบรรยากาศองค์การ	22
ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	23
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	25
องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	28
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	47
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้	47
ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้	49
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	51
องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	59
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	74
ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	74
โครงสร้างการบริหารงาน	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	75
ข้อมูลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	76
ทิศทางการจัดการศึกษา	78
ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	83
งานวิจัยในประเทศ	83
งานวิจัยต่างประเทศ	94
3 วิธีดำเนินการวิจัย	101
ตอนที่ 1 บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	101
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	101
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล	111
การวิเคราะห์ข้อมูล	111
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยาภาคองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	115
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	117
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	117
การวิเคราะห์ข้อมูล	119
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	166
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	185
ความมุ่งหมายของการวิจัย	185
สมมติฐานการวิจัย	186
วิธีดำเนินการวิจัย	187
การเก็บรวบรวมข้อมูล	189
การวิเคราะห์ข้อมูล	189
สรุปผลการวิจัย	190
อภิปรายผลการวิจัย	195
ข้อเสนอแนะ	207
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	207
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	208
บรรณานุกรม	209
ภาคผนวก	225
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	227
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	233
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	253
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์	263
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	267
ภาคผนวก ฉ คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	279
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ...	285

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
นครพนม	289
ภาคผนวก ฅ ภาพประกอบการวิจัย	295
ประวัติย่อของผู้วิจัย	303

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	34
2 การสังเคราะห์แนวคิดหรือองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	64
3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	76
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม	103
5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	121
6 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	122
7 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสนับสนุน (X_1) โดยรวม และรายข้อ	123
8 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการให้รางวัล (X_2) โดยรวม และรายข้อ	124
9 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความผูกพัน (X_3) โดยรวม และรายข้อ	125
10 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความผูกพัน (X_4) โดยรวม และรายข้อ	126

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) โดยรวม และรายข้อ ...	127
12 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความรับผิดชอบ (X_6) โดยรวม และรายข้อ	128
13 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม	129
14 ระดับความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1) โดยรวมและรายข้อ	130
15 ระดับความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) โดยรวม และรายข้อ	131
16 ระดับความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) โดยรวม และรายข้อ	132
17 ระดับความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4) โดยรวม และรายข้อ	133
18 ระดับความเป็นองค์การแห่งการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) โดยรวม และรายข้อ	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	135
20 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	136
21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน	138
22 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	139
23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	141
24 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	144
25 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	145
26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	147
28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	148
29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	151
30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)	152
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	153
32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	154
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	156
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	157

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาของค์การกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)	158
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โดยรวม (Y)	159
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	160
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	161
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)	162
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาตที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	164
42 บรรยากาตองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	165
43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความรับผิดชอบ	176
44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสนับสนุน	178
45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	180
46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาตองค์การที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพัน	182
47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ บรรยากาตองค์การที่ส่งผล ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	269
48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม บรรยากาตองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	281

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	283

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่	297
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์	297
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	298
5 สัมภาษณ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา	298
6 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา	299
7 สัมภาษณ์ นายชัยนาจ ศิริनुมาศ	299
8 สัมภาษณ์ ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ	300
9 สัมภาษณ์ นายเทอดไทย หอมสมบัติ	300
10 สัมภาษณ์ ดร.เศกสรร จันทะนาม	301
11 สัมภาษณ์ นางสาวรัศมี เจริญรัตน์	301

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงกระแสโลกาภิวัตน์ เมื่ออย่างก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เป็นผลให้องค์การและบริษัทต่าง ๆ ต้องปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอด อีกทั้งผลอันเนื่องมาจากปฏิวัติดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ ปี 2573 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศ การติดกับดักของประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมของประชาชน ที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ (สุทธยา อร่ามรัตน์, 2562, หน้า 1) รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหาร การศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัวยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ตามแนวคิดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 2–5)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์การต่าง ๆ อย่างมาก ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย โดยมีเป้าประสงค์ว่าคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยให้คนไทยตระหนักถึงคุณค่า วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สร้างจิตสำนึกที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งใจเดียวกัน บนความแตกต่างหลากหลายทาง วัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 35) เพื่อเป็นฐานในการก้าวไปสู่สังคมที่มีความใส่ใจและแบ่งปันต่อผู้อื่น ตลอดจนนำไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมต่อกับสร้างสรรค์เศรษฐกิจของประเทศในอนาคต สถาบันมีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่และบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสถาบัน ครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา และชุมชนให้เป็นสถาบันหลักในการให้ความรู้ ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาคนให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต ด้วยเป้าหมายการพัฒนาเพื่อคนไทยทุกคนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งมีการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย คุณภาพการศึกษาได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรม และโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 7)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์การ

รูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง การที่องค์การจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในองค์การที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์การควบคู่ไปกับการรับความรู้จากนอกองค์การโดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์การ(อภิญา จัตรช่อฟ้า, 2562, หน้า 159) ซึ่งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ มีองค์ประกอบ คือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การมีรูปแบบทางความคิด 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต, 2559, หน้า 324-335; เณลิ้มชัย สังศรี, 2559, หน้า 343-352; วิมลรัตน์ พลหาญ, 2559, หน้า 38-50; ราตรี พาลาด, 2560, หน้า 29-40; สุรัสวดี บุญติด, 2562, หน้า 154-165; นาถนารี ชนะผล, 2562, หน้า 1688-1709 , Marquardt, 2002, p. 24; Senge, 2006, pp. 21-25; Barath, 2015, pp. 1494-1502; Kalkan, 2017, pp. 165-184) การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถือเป็นแนวความคิดที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้ขยายขีดความสามารถ เพื่อนำความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (Senge, 2006, pp. 21-25) ลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นหรือผสมผสาน มีความเป็นเอกภาพในองค์การ โดยบุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ภายในองค์การนั้นมีรูปแบบของการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ เพื่อให้องค์การดำรงอยู่ได้และสามารถไปถึงเป้าหมายร่วมกันโดยไม่ใช้ให้ความสำคัญแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น การจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้องเน้นการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพองค์การให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด (มรกต จันทรกระพ้อ, 2562, หน้า 52-66)

โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและทักษะเพื่อเป็นกำลังของสังคม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความพึงพอใจต่อคุณภาพของโรงเรียน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาทางป้องกัน สร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความช่วยเหลือและความร่วมมือทุกรูปแบบทำให้ต้องมีการหาแนวทางส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ให้แก่องค์กรและผู้คนในองค์กรทั้งระดับทีม ระดับบุคคล เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ (สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2555, หน้า 17-18)

สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนและครูผู้สอน ซึ่งโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2552, หน้า 177) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fox (2001, p. 297 อ้างถึงใน ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา, 2559, หน้า 4) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ทำให้โรงเรียนเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครูผู้สอน นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีคุณค่า ซึ่งจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าบรรยากาศขององค์การในโรงเรียนที่สนับสนุนการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์การ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ความรับผิดชอบ (พรนภา เลื่อยคลัง, 2558, หน้า 2155-2170; กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา, 2561, หน้า 214; รุ่งรติศ คงยังยืน, 2561, หน้า 136; สุภัทสร ชูปะยุ, 2563, หน้า 155; Stringer, 2002, pp. 10-12; Huang, 2013, p. 121; Benedicta, 2014, pp. 12-17; Wudarzewski, 2019, pp. 7-45) ในทำนองเดียวกัน บรรยากาศขององค์การที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ก็จะสามารถเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้องค์การนั้นกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554, หน้า 24)

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีภายในโรงเรียน จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรภายในโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การบริหารงานภายในโรงเรียน ประสบ ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และหาตัวแปรบรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำผลการศึกษา ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรได้รับทราบและเห็นความสำคัญ และร่วมกันหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนให้เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. บรรยายการสอดคล้องการกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. บรรยายการสอดคล้องการด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7. แนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบบรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยาการองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน
5. บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. บรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตลอดจนได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับระดับบรรยากาศองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลสารสนเทศด้านบรรยากาศองค์การ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่กำหนดไว้ได้มากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

- 1.1 บรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การของ พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558, หน้า 2155–2170); กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา (2561, หน้า 214); รุ่งรติศ คงยังยืน (2561, หน้า 136); สุภัสสร ชูปะยุร (2563, หน้า 155); Stringer (2002, pp. 10 –12), Huang (2013, p. 121); Benedicta (2014, pp. 12–17); Wudarczywski (2019, pp. 7–45) โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 การสนับสนุน
- 1.1.2 การให้รางวัล
- 1.1.3 ความผูกพัน
- 1.1.4 โครงสร้างองค์การ
- 1.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.1.6 ความรับผิดชอบ

1.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2559, หน้า 324-335); เฉลิมชัย สังศรี (2559, หน้า 343-352); วิมลรัตน์ พลหาญ (2559, หน้า 38-50); ราตรี พาลาด (2560, หน้า 29-40); สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154-165); นาถนารี ชนะผล (2562, หน้า 1688-1709); Marquardt (2002, p. 24); Senge (2006, pp. 21-25); Barath (2015, pp. 1494-1502); Kalkan (2017, pp. 165-184) โดยแบ่งองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
- 1.2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.2.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 1.2.4 การมีรูปแบบทางความคิด
- 1.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม

ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37-43) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45-48)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 บรรยากาศองค์การ

3.2.1.1 การสนับสนุน

3.2.1.2 การให้รางวัล

3.2.1.3 ความผูกพัน

3.2.1.4 โครงสร้างองค์การ

3.2.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.2.1.6 ความรับผิดชอบ

3.2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.2.2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.2.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

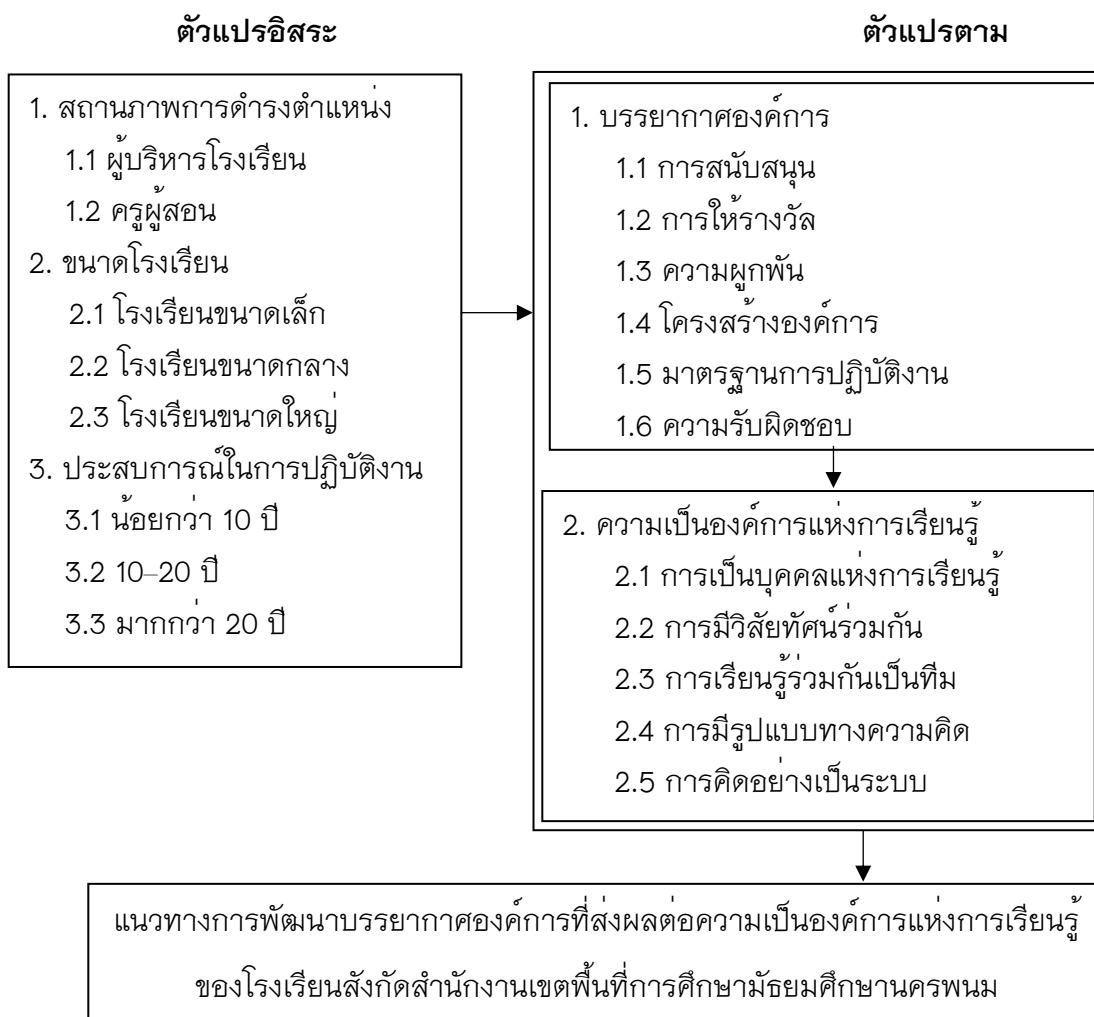
3.2.2.4 การมีรูปแบบทางความคิด

3.2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ 6 ด้าน คือ

1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้างองค์การ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) ความรับผิดชอบ ซึ่งได้กำหนดตามแนวคิดของ พรนภา เลื่อยคลั่ง (2558, หน้า 2155–2170); กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา (2561, หน้า 214); รุ่งรติศ คงยังยืน (2561, หน้า 136); สุภัสสร ชูปะยุร (2563, หน้า 155); Stringer (2002, pp. 10–12); Huang (2013, p. 121); Benedicta (2014, pp. 12–17); Wudarzewski (2019, pp. 7–45) และองค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การมีรูปแบบทางความคิด 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งได้กำหนดตามแนวคิดของ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2559, หน้า 324–335); เฉลิมชัย สงศรี (2559, หน้า 343–352); วิมลรัตน์ พลหาญ (2559, หน้า 38–50); ราตรี พาลาด (2560, หน้า 29–40); สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154–165); นาถนารี ชนะพล (2562, หน้า 1688–1709); Marquardt (2002, p. 24); Senge (2006, pp. 21–25); Barath (2015, pp. 1494–1502); Kalkan (2017, pp. 165–184) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้

1.1 การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของครูและบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน ว่าได้อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ รวมถึงความห่วงใย เอาใจใส่เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

1.2 การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับบุคลากรแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

1.3 ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของครูและบุคลากรที่มีต่อโรงเรียน แสดงออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือในเป้าหมายของโรงเรียน มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดีและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อทำให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

1.4 โครงสร้างองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร รวมถึงการออกแบบงาน การจัดส่วนงานภายในองค์กร ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของครูและบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถ

กำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.6 ความพึงพอใจ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใส่ใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ จดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จอย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไข ให้งานมีประสิทธิภาพ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของโรงเรียนที่ครู และบุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน และสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูและบุคลากร มีลักษณะการเรียนรู้ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยาย ขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่ วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์การ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพในอนาคตของโรงเรียน ที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันของครูและบุคลากร ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหาร และบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงาน

2.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ของครูและบุคลากร โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนา ให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

2.4 การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การมีความสามารถในการ จำแนกกระบวนการทางความคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของครู

และบุคลากรในโรงเรียนก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

2.5 การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่ครูและบุคลากรสามารถพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อกำกับ ดูแล และรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่จังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ขนาดโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยยึดเกณฑ์ตามมาตรฐานการบริหารงบประมาณและบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีพุทธศักราช 2549 ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

500–1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500–2,499 คน

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี

6.2 10–20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน ระหว่าง 10–20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

7. แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม มาพิจารณา ถ้าพบว่าบรรยากาศองค์การด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษา
ค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ
 - 1.1 ความหมายขององค์การ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
 - 1.3 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 1.4 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 1.5 แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 1.6 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.1 ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
 - 3.3 โครงสร้างการบริหารงาน
 - 3.4 ข้อมูลโรงเรียนในสังกัด
 - 3.5 ทิศทางการจัดการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและบรรยากาศองค์การ

1. ความหมายขององค์การ

มีนักวิชาการ นักการบริหารได้วิเคราะห์คำศัพท์ และให้ความหมายของคำว่าองค์การ ไว้มากมายหลายแนวคิด ซึ่งมีความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สมคิด บางโม (2555, หน้า 16) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง กลุ่มบุคคลหลาย ๆ คนร่วมกันทำกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การร่วมกันของกลุ่มต้องถาวร มีการจัดระเบียบภายในกลุ่มเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน ตลอดจนกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้ยึดถือปฏิบัติ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ องค์การ ในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ไว้ว่า หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์การของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ (2559, หน้า 170) กล่าวว่า องค์การเป็นการรวมกลุ่มของมนุษย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาดำเนินกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยมีการแบ่งงานกันทำตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคน มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเป็นองค์การที่เป็นทางการและองค์การไม่เป็นทางการ โดยลักษณะหรือธรรมชาติขององค์การที่เป็นทางการ เช่น 1) การจัดแบ่งไปตามลักษณะพิเศษ 2) การทำงานให้เป็นระบบมาตรฐาน 3) การทำให้เป็นทางการ 4) การรวมศูนย์อำนาจ 5) ระบบสายงาน 6) ความยืดหยุ่น

Parsons (1962, p. 72) ให้ความคิดเห็นว่า องค์การ หมายถึง บรรดา ระบบประสานสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงานทุกชนิดของมนุษย์จัดเป็นองค์การได้ทั้งนั้น

Weber (1966, p. 221) กล่าวว่า องค์การ หมายถึง หน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Barnard (1970, p. 19) ให้คำจำกัดความว่า องค์การที่เป็นแบบแผน หมายถึง ความร่วมมือระหว่างบุคคลหลายคนซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง การรวมตัวกันอย่างเป็นระบบ ที่มีการร่วมมือและประสานงานกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างที่ตั้งไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับชั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ ซึ่งองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ องค์การที่เป็นทางการ และองค์การที่ไม่เป็นทางการ

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

มีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้
เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ (2559, หน้า 170-194) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วองค์การมีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่

1. คน (Man) คนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การ เพราะคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้สร้างสรรค์เริ่มก่อตั้งองค์การ หากขาดคนองค์การก็ไม่เกิดขึ้น นอกจากนี้ คนยังเป็นผู้กำหนดทิศทางโดยการวางแผนการทำงานให้กับองค์การและการตัดสินใจ ตลอดจนวิธีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์การ จะเห็นได้ว่าองค์การจะบรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและคุณภาพของคนซึ่งเป็นสมาชิกในองค์การด้วยว่ามีมากหรือน้อยเพียงใด

2. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Goals or Objective) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การร่วมกันจัดทำ หรือกำหนดขึ้นซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำหรับกำหนดแผนการปฏิบัติงานขององค์การ เช่น แผนแม่บทแผนหน้าที่ แผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติการเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การจะแตกต่างกันไปตามลักษณะของภารกิจขององค์การ ซึ่งไม่เหมือนกันการกำหนดเป้าหมายขององค์การเป็นการวางทิศทางหรือกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งออกมาในลักษณะการวางแผนทาง

การปฏิบัติสำหรับสมาชิกในองค์การ ซึ่งเมื่อองค์การได้วางเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนแล้ว ก็จะทำให้สมาชิกขององค์การมีความเข้าใจในเนื้อหาหรือบทบาทหน้าที่ของตน

3. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การเป็นสายใยยึดโยงให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้เช่นเดียวกับโครงกระดูกของสิ่งมีชีวิตที่คำจุนของร่างกายให้สิ่งมีชีวิตสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเป็นปกติสุข

4. ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Data Message and Knowledge) หมายถึง ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มีอยู่ในธรรมชาติ หรือการกระทำต่าง ๆ ทั้งที่ยังไม่ผ่าน หรือผ่านการวิเคราะห์หรือการประมวลผลแล้ว รวมถึงสารสนเทศซึ่งเป็นข้อมูลที่ผ่านการจัดกระทำ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกอันหนึ่งที่จะทำให้องค์การไปถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ยังมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งหากองค์การใดขาดข้อมูลข่าวสารและความรู้ องค์การนั้นอาจจะอยู่ในสังคมโลกไม่ได้หากขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองจนสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

5. เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง วิทยาการที่ทันสมัยต่าง ๆ สำหรับสนับสนุนการบริหารจัดการองค์การ เป็นต้นว่าเครื่องใช้สำนักงานหรือวิธีการสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องโทรสาร อินเทอร์เน็ต ที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ ทั่วโลกได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นยังรวมถึงเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น เทคโนโลยีสำหรับการผลิตต่าง ๆ ซึ่งอาจนำเอาเทคนิควิทยาการสมัยใหม่มาช่วยเพื่อลดต้นทุนการผลิต อันเป็นการส่งผลให้องค์การได้กำไรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์การธุรกิจทุกองค์การ

6. สิ่งแวดล้อมขององค์การ (Environment) การดำเนินงานใด ๆ ย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับกระบวนการดำเนินการขององค์การ ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การ คือ สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization Environment) หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทั่วไป สภาพแวดล้อมที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

Daft (1992, p. 18) กล่าวว่า ทฤษฎีองค์การไม่ใช่เรื่องของ การรวบรวมความจริง แต่เป็นวิธีการมองและวิเคราะห์องค์การ ที่มีความถูกต้องและลึกซึ้งกว่าวิธีอื่น ๆ

การมองและวิเคราะห์องค์การขึ้นอยู่กับแบบแผนและกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์การ และพฤติกรรม นักทฤษฎีองค์การจะค้นหากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทำกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน และนำกฎเกณฑ์ไปใช้ประโยชน์ ผลที่ได้จากการวิจัยยังไม่สำคัญเท่ากับแบบแผน และความเข้าใจในหน้าที่ขององค์การ

Hodge & William (1991, p. 9) อธิบายว่า ทฤษฎีองค์การเป็นแนวคิด (Concepts) หลักการ (Principles) และข้อสมมติฐาน (hypothesis) ที่นำมาใช้เพื่ออธิบาย องค์ประกอบ (Components) ขององค์การ และองค์ประกอบเหล่านี้ มีการดำเนินการ อย่างไร ดังนั้นทฤษฎีองค์การช่วยให้เราเข้าใจว่า องค์การคืออะไร และองค์การมีการ บริหารงานอย่างไรภายใต้สภาพแวดล้อมที่ถูกกำหนดให้ มีการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Management theory) เข้ามาช่วยอธิบายสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติ สำหรับองค์ประกอบ ของทฤษฎีองค์การมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment)
2. การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information processing)
3. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ (Adaptation and change)
4. เป้าหมายองค์การ (Goals)
5. ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)
6. การออกแบบองค์การ (Organization design)
7. ขนาดและความซับซ้อนขององค์การ (Size and complexity)
8. เทคโนโลยีขององค์การ (Organization technology)
9. วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture)
10. อำนาจและอำนาจหน้าที่ (Power and authority)

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การเป็นระบบที่ประกอบไปด้วย ส่วนต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทำหน้าที่กันอย่างสอดคล้องประสานกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน องค์การประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ คน สภาพแวดล้อม เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โครงสร้าง ข้อมูลข่าวสารและความรู้ และเทคโนโลยี

3. ความหมายของบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้เริ่มนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1930 และได้นำมาใช้อย่างแพร่หลายใน ค.ศ. 1960 โดยในระยะเริ่มแรกของการนำแนวคิดของบรรยากาศองค์การมาใช้นั้นได้มีการใช้คำที่แตกต่างกันไปตามหน่วยงานและลักษณะ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของคำว่า บรรยากาศองค์การ ไว้ดังนี้

ไพบูลย์ พระเมือง (2556, หน้า 26) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทศนคติ ค่านิยม ปทัสถาน ของคนในองค์การที่แสดงออกมาจากความรู้สึก หรือการรับรู้ทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยที่เราไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศองค์การของแต่ละองค์การจะมีลักษณะเฉพาะหรือเอกลักษณ์ขององค์การ นั้น ๆ

ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556, หน้า 26-27) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพที่เกี่ยวข้องกับบุคคล อารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม และความเชื่อ การใช้อำนาจทางการบริหาร ตลอดจนสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามภารกิจขององค์การ

อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559, หน้า 88) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

ไชยา ภวะบุตร (2560, หน้า 102) ได้สรุปไว้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงานที่รวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และกระบวนการขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

Litwin & Stringer (1968, p. 21) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานในองค์การ

Kotter (1978, pp. 9-10) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ อันประกอบด้วย กระบวนการสำคัญ ขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและทรัพยากรอื่น ๆ การจัดการองค์การ

อย่างเป็นทางการ ระบบสังคมในองค์กร เทคโนโลยีองค์กร และบทบาทในการมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร

Stringer (2002, pp. 10-12) ได้กล่าวว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนร่วมในการทำงานหรือบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ที่ประกอบไปด้วยการผสมผสานระหว่างบรรทัดฐาน คุณค่า ความคาดหวัง นโยบาย และแนวทางการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และเป็นปัจจัยที่มุ่งเน้นให้ทำงานเป็นทีมได้

Hoy & Miskel (2005, pp. 143-144) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นลักษณะภายในที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร

4. ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรอย่างมาก ดังเช่น

ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล (2556, หน้า 27) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อการบริหารของผู้นำหรือผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ธัญญาณี กิยะกุล (2557, หน้า 48) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ หากองค์กรใดมีบรรยากาศองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งพนักงานจะเกิดความรู้สึกพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หากบรรยากาศองค์กรไม่ดีก็ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานเช่นกัน ทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง ประสิทธิภาพของงานก็ลดลงด้วย

วิไล กวางศิริ (2557, หน้า 101) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมในการทำงาน เกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติ ปฏิบัติระหว่างบุคคล

อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559, หน้า 88) ได้สรุปไว้ว่า บรรยาการองค์การมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานได้เพิ่มขึ้น และลดระดับการลาออกจากงาน

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 108) กล่าวว่า บรรยาการองค์การที่ดี มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ในด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจ การเกี่ยวข้องด้วยโดยการมีส่วนร่วมซึ่งมีปัจจัยมาจากนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติการขององค์การ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก

Gibson (2000, pp. 328–329) กล่าวว่า บรรยาการองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบด้านระบบองค์การ และองค์ประกอบด้านความมีประสิทธิภาพ

Litwin & Stringer (1968, p. 365) กล่าวว่า บรรยาการองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์แบบของความเป็นผู้นำและขวัญกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยาการองค์การจะเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

Steers & Porter (1977, p. 364) กล่าวว่า บรรยาการองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่า บรรยาการองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานของคน

Slocum & Hellriegel (2011, p. 440) กล่าวว่า ความพอใจของพนักงานขึ้นอยู่กับความรู้บรรยาการองค์การของพนักงานต่อองค์การของตนเอง หากต้องการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยาการที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยาการองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยาการที่ดีเหมาะสมต่อการ

ทำงาน ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอจะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

5. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การมีหลายแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551, หน้า 98-100) ได้กล่าวถึง รูปแบบของบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานร่วมกัน ในลักษณะที่แสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ของทุกคนในองค์กร แบ่งเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบแจ่มใสหรือแบบเปิด เป็นบรรยากาศที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี กฎและระเบียบยังคงอยู่ แต่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ เป็นบรรยากาศที่บุคลากรพึงประสงค์มากที่สุด

2. บรรยากาศแบบอิสระ เป็นบรรยากาศที่มีแนวโน้มที่จะให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นมิตรมากกว่าเกิดจากความสำเร็จของผลงาน

3. บรรยากาศแบบควบคุม เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงาน มีการสั่งการ เพื่อหวังผลลัพธ์ของการทำงาน แม้บุคลากรไม่ค่อยมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กัน แต่ผลงานก็เป็นการสร้างความภาคภูมิใจและความพอใจให้กับบุคลากร

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร ผู้บริหารสนใจผลงานน้อย จนละเลยกฎเกณฑ์ ระเบียบ บุคลากรไม่สนใจทำงาน แต่มีความสัมพันธ์ในด้านส่วนตัวดี

5. บรรยากาศแบบรวมนอำนาจ (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาบริหาร โดยการออกคำสั่งควบคุมอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร แต่พนักงานไม่ค่อยยอมรับความสามารถของผู้บริหาร เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากร

6. บรรยากาศแบบซึ่มเซา (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารขาดสมรรถภาพในการบริหาร บุคลากรไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะขาดความสัมพันธ์แบบเป็นมิตร และขาดความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ต้องรีบแก้ไข

Halpin & Croft (1963, pp. 17–18) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 8 มิติด้วยกัน โดยเป็นมิติด้านร่วมงาน 4 มิติ และมิติด้านผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1. มิติความไม่สามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่ารูปแบบการปฏิบัติงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดการประสานความร่วมมือ และไม่มีสามัคคี

2. มิติอุปสรรค (Hindrane) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่ารูปแบบการปฏิบัติงานนั้นไม่มีความสะดวก ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างานไม่เหมาะสม และการรับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎระเบียบองค์การมีอุปสรรค

3. มิติความสามัคคีในกลุ่ม (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าความต้องการทางสังคมในที่ทำงานได้รับการตอบสนอง ผู้ร่วมงานมีส่วนส่งเสริมให้สมาชิกประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างอบอุ่นใกล้ชิด โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวพันกับความสำเร็จในการทำงาน

5. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโดยคำนึงระเบียบข้อบังคับ และนโยบายการทำงาน มากกว่าจิตใจผู้ปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามีน้อย

6. มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ว่าคำนึงถึงผลงานมาก มีการสั่งการ ควบคุม และตรวจสอบติดตามเกี่ยวกับการทำงานต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด

7. มิติการเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บริหารว่าผู้บริหารนั้นพยายามกระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการปฏิบัติตนอย่างดีเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. มิติความเห็นอกเห็นใจ (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อผู้บริหารว่าปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตา เห็นอกเห็นใจ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับเรื่องของงานและเรื่องส่วนตัว

Litwin & Stringer (1968, p. 43) ได้แบ่งลักษณะบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement Climate) เป็นลักษณะที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคล ให้การยอมรับ และมีรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

2. บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented Climate) คือ เปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นจริงใจ ให้การสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลให้ความเป็นอิสระในการทำงาน และมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไปและให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่มงาน

3. บรรยากาศที่เน้นอำนาจ (Power-oriented Climate) คือ มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่สถานะในระดับสูง กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง

Brown & Moberg (1980, pp. 667-672) ให้ความเห็นว่า มิติของบรรยากาศองค์การประกอบด้วย

1. ความมีอิสระ (Individual autonomy) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. การยอมรับความอบอุ่นและการสนับสนุน (Consideration, warmth and support) หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3. โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขต ความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย

4. การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation) หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี

5. การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development) หมายถึง การที่องค์การให้การสนับสนุนบุคลากร มีการพัฒนา การเสนอความคิดและวิธีการใหม่ ๆ

6. ความเสี่ยง (risk-taking) หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนดขึ้น

8. การขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการขัดแย้งและจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การนั้น มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก แต่การที่จะได้ผลลัพธ์ของงานของแต่ละรูปแบบนั้นก็จะมีวิธีในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป ส่วนผลของการปฏิบัติในแต่ละรูปแบบนั้นจะเกิดผลสำเร็จมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความรู้บรรยากาศองค์การของผู้บริหารและบุคลากรนั้นเป็นสำคัญ

6. องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่กล่าวถึงในที่นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พจนานุกรม เลือยคลั่ง (2558, หน้า 2155–2170) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยแบ่งองค์ประกอบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาได้เป็น 11 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย
2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
4. โครงสร้างองค์การ
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
6. การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล
7. ความรับผิดชอบในงาน
8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง
9. ความจงรักภักดีต่อองค์การ
10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน

กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา (2561, หน้า 214) ได้ทำการวิจัย เรื่อง บรรยายภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัด นครปฐม โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยายภาพองค์การออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ
2. ความรับผิดชอบ
3. รางวัล
4. ความอบอุ่น
5. การสนับสนุน
6. อัตลักษณ์องค์การ
7. ความเสี่ยง

รุ่งรติศ คงยั่งยืน (2561, หน้า 136) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ และอิทธิพลระหว่างการบริหารแบ่งปันความรู้ บรรยายภาพองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งบรรยายภาพองค์การของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure)
2. การตั้งมาตรฐานในการทำงาน (Standards)
3. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)
4. การชื่นชม (Recognition)
5. การสนับสนุน (Support)
6. ความรู้สึกผูกพันรับผิดชอบต่อองค์การ (Commitment)

ศุภวัฒน์ บุตรภููล (2561, หน้า 121-131) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยายภาพ องค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบ่งองค์ประกอบของบรรยายภาพองค์การ ออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้าง
2. มาตรฐาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การยอมรับ

5. การสนับสนุน

6. ความผูกพัน

ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบูรณ์ (2562, หน้า 29-43) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่ง บรรยากาศองค์การ ได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างการปฏิบัติงาน
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. การยอมรับการให้รางวัล
5. การสนับสนุนการให้รางวัล
6. ความผูกพันต่อองค์การ

สุภัทสร ชูประยูร (2563, หน้า 155) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษา บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยแบ่งองค์ประกอบของ บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา ออกเป็น 6 ด้าน ได้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ หมายถึง โรงเรียนมีโครงสร้างการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน
2. ความอบอุ่นและการให้การสนับสนุน หมายถึง ผู้บริหารให้โอกาสบุคลากรในการพูดคุยเพื่อทราบความต้องการ รวมถึงครูได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน
3. การยอมรับความขัดแย้ง หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างอิสระ
4. การให้รางวัลตอบแทน หมายถึง ผู้บริหารให้ขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชยและให้รางวัลแก่ครูที่มีผลปฏิบัติงานดีตามโอกาสอันควร
5. การเป็นอิสระ หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมการให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันในโรงเรียน และผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา
6. การเปลี่ยนแปลงในองค์การ หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิด

จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว
ทุกทิศทางและมีระบบตอบสนอง

Stringer (2002, pp. 10–12) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การในหนังสือ
“Leadership and Organization Climate” ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ
ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การที่ได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงานของบุคลากรมีการ
กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจ
แก่บุคลากร มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่คล่องตัว เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งการมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ที่มีประสิทธิภาพ

2. มาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้
ของบุคลากรต่อองค์การว่าได้มีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติงานสำหรับ
ให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เพิ่มสูงขึ้น

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การว่าจะได้รับการสนับสนุนและไว้วางใจ มีการมอบหมายภาระความรับผิดชอบ
ที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

4. การได้รับการยอมรับการให้รางวัล (Recognition) หมายถึง
การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่าจะได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีความเอาใจใส่
ในงาน ติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการกล่าวติชม
ยกย่องชมเชยและให้รางวัล เมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมถึงการยอมรับ
ในการให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ
แก่พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิผลของงาน

5. การให้การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากร
ต่อองค์การ ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือจากองค์การในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก
วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณ

6. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์การว่ามีการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การเพื่อบ่มงู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์การร่วมกัน

Huang (2013, p. 121) ได้พัฒนาแบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การในโรงเรียนของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยแบ่งบรรยากาศองค์การ ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุน
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
4. ความผูกพัน
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
6. ความห่วงเหิน

Benedicta (2014, pp. 12–17) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในบทความ “Journal on School Educational Technology” โดยสรุปไว้ว่าบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 6 องค์ประกอบดังนี้

1. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility)
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards)
4. รางวัล (Rewards)
5. ความชัดเจนของงาน (Clarity)
6. ความผูกพันต่อองค์การ (Team commitment)

Wudarzewski (2019, pp. 7–45) ได้พัฒนาเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์การ ในบทความ “Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI – verification of author's Climate Model and Validation of the tool” โดยจำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารจัดการ (Management style) คือ โครงสร้างและลักษณะการบริหารจัดการในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. ความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) คือ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

3. ความสัมพันธ์ของพนักงาน (Employee relations) คือ การยอมรับความขัดแย้งของบุคลากรและพนักงานในองค์การ รวมถึงการให้ความร่วมมือ ความอบอุ่น และการสนับสนุนของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ

4. ความมีอิสระ (Autonomy) คือ การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการและตัดสินใจการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ ประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานในองค์การ

6. ความชัดเจน (Clarity) คือ การที่องค์การมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานในองค์การที่ชัดเจน

7. แรงจูงใจของพนักงาน (Motivation of employees) คือ กระบวนการหรือการกระทำของผู้บริหารที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งรวมไปถึง การส่งเสริมสนับสนุน การให้รางวัล สวัสดิการ การลงโทษ และการชมเชย

8. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards) คือ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

9. การมีส่วนร่วมในทีม (Team engagement) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การได้ ดังตาราง 1

[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

บรรยาการองค์การ	พรมมา เลื่อยคลั่ง (2558)	กัณโศเนก สุภัทรศักดิ์ดา (2561)	รุ่งโรจน์ คงยิ่งอิน (2561)	สุภัทสร ชูประยูร (2563)	ศุภวัฒน์ บุตรกุล (2561)	ณรงศักดิ์ นาคสมบุรณ์ (2562)	Stringer (2002)	Huang (2013)	Benedicta (2014)	Wudarszewski (2019)	ความถี่	ร้อยละ
17. การเปลี่ยนแปลง ในองค์การ					✓						1	10
18. ความเสี่ยง		✓									1	10
19. การเปิดโอกาส ให้เรียนรู้ทดลอง	✓										1	10
รวม	10	7	6	8	6	6	6	5	6	8		

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง
บรรยาการองค์การ ทำให้ได้องค์ประกอบของบรรยาการองค์การ ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้
ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การสนับสนุน 2) การให้รางวัล 3) ความผูกพัน 4) โครงสร้าง
องค์การ 5) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 6) ความรับผิดชอบ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์
ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสนับสนุน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุน
ไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญาณี กิยะกุล (2557, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า การสนับสนุน
หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือ
บุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้
เพื่อความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

ฉวีวรรณ เขียมพญา (2559, หน้า 126) ได้สรุปไว้ว่า การสนับสนุน
หมายถึงการรับรู้ถึงการได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงาน

ผิดพลาดจะได้รับการให้อภัยจากผู้บริหาร ผู้บริหารพยายามให้โอกาสเพื่อพูดคุย และรับทราบ ความต้องการของบุคลากร การบริหารงานให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน มากกว่างานที่ปฏิบัติ และบุคลากรสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารได้

Eisenberger et al. (1986, pp. 500–507) ได้เสนอแนวคิดว่าการสนับสนุน เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์การ มีความหวังใจ เอาใจใส่ มีความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายหรือตัวแทนขององค์การ โดยสามารถแบ่งการสนับสนุนออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (Wage Incentives) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือน นโยบาย หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว
2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า (Opportunity for Advancement) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การจัดให้มีการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน รวมถึงให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การให้โอกาสและให้ความเชื่อมั่นว่าจะยังคงให้ปฏิบัติงานต่อไป ไม่ปลดหรือไล่ออกโดยไม่มีเหตุอันควร
4. ด้านจิตวิทยาสังคม (Social Psychology) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การได้รับการยอมรับ ให้ความสำคัญ เห็นคุณค่า ยกย่อง หรือให้เกียรติ เมื่อทำงานได้สำเร็จ ตลอดจนเข้าใจเห็นใจเมื่อตัดสินใจหรือทำงานผิดพลาด
5. ด้านการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน รวมทั้งจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

Eisenberger et al. (2001, pp. 42–51) กล่าวว่า การสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน โดยเปรียบองค์การเหมือนบุคคลที่มีจิตใจดีมีเมตตากรุณา หรือจิตใจโหดร้าย โดยจะขึ้นอยู่กับ

นโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และการกระทำต่าง ๆ ขององค์การที่มีผลกระทบต่อพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทำให้พนักงานรู้สึกอยากตอบแทนองค์การ และพยายามช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

Lamastro (2002, pp. 19–41) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุน และจัดบรรยากาศขององค์การให้เอื้อต่อการทำงาน โดยที่พนักงานจะรับรู้การสนับสนุนจากองค์การดังกล่าว ผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์การ ที่ปฏิบัติต่อตัวพวกเขาในด้านต่าง ๆ

Wayne et al. (2002, pp. 590–598) ให้ความหมายของการสนับสนุนไว้ว่า หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การว่า องค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์การเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ว่าได้อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาและอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ผ่านนโยบาย บรรทัดฐาน กฎ ระเบียบ รวมถึงความห่วงใย เอาใจใส่เพื่อให้บุคลากรในองค์การและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดี

2. การให้รางวัล

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการให้รางวัลไว้หลายท่าน ดังนี้

เรวดี วิจารี (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การให้รางวัล หมายถึง การรับรู้ของพนักงานในการยอมรับผลตอบแทนที่องค์การจ่ายให้ เช่น เงินเดือน การยกย่องชมเชย การยอมรับในงาน การให้บริการจัดสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพของงาน

วรณัฐ รัทธธรรม (2558, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับงานที่ได้ปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ

รวมทั้งความยุติธรรม ความเพียงพอในการให้รางวัลตอบแทนและการดักเตือนลงโทษ ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ฉวีวรรณ เขี่ยมพญา (2559, หน้า 126) ได้สรุปไว้ว่า การให้รางวัล หมายถึง การที่บุคลากรได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามเป้าหมายของโรงเรียน ผู้มีผลงานดีเด่นมักจะได้รับโอกาสก้าวหน้า ผู้ปฏิบัติงานดี จะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

Litwin & Stringer (1968, p. 82) กล่าวว่า การให้รางวัลว่า หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดี เน้นการให้รางวัลทางบวก มากกว่าการลงโทษ รู้ถึงความยุติธรรมของนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและเลื่อน ตำแหน่ง

Brown & Moberg (1980, p. 29) กล่าวว่า การให้รางวัล หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยองค์การจะให้ สันับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลปฏิบัติงานแต่ละราย

Aldag & Breef (1981, p. 423) กล่าวว่า การให้รางวัล หมายถึง ระดับที่องค์การให้รางวัลโดยพิจารณาจากผลงานความสามารถของบุคลากรในองค์การ

Dubrin (1984, p. 128) ให้ความหมายของการให้รางวัล ไว้ว่า หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและเหมาะสมในการให้รางวัลผลตอบแทน มีนโยบาย ในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าจะ ได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

พฤษัย สุพรรณาลัย, จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์ นาวิน (2560, หน้า 245) ได้กล่าวถึง การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่พนักงานนั้น เป็นการสร้างแรงจูงใจทางตรง ไม่ว่ารางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ซึ่งรางวัลสามารถ แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ การให้รางวัลภายใน และการให้รางวัลภายนอก ซึ่งประกอบด้วย รางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมถึงรางวัลที่ให้ตามผลงานและรางวัลที่ให้ตาม ความเป็นสมาชิกขององค์การ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. รางวัลภายใน (Intrinsic Reward) คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความ ภาคภูมิใจและความพึงพอใจจากภายในและก่อให้เกิดแรงผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นเพื่อการตรวจสอบแรงผลักดันภายในตัวพนักงานเอง เช่น การได้

ทำงานที่สำคัญ การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจกับงานที่ตนเองทำขึ้น รวมถึงการมีทัศนคติที่ดีที่พนักงานได้รับจากการทำงาน

2. รางวัลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Reward) คือ รางวัลที่สามารถจับต้องได้ซึ่งมีความแตกต่างจากรางวัลภายใน เป็นค่าตอบแทนที่ได้จากบุคคลอื่นโดยทั่วไปคือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้ใบประกาศเกียรติคุณ คำชมเชยและยังรวมถึงอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยหรือการให้ความสะดวกสบายในการทำงาน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การให้รางวัล หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อรางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรางวัลอาจเป็นสิ่งที่ให้กับพนักงานแล้วเกิดความพึงพอใจหรือแรงผลักดันในการทำงาน เช่น การได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น การได้ทำงานที่สำคัญ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน หรือรางวัลอาจเป็นสิ่งที่จับต้องได้ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องชมเชย

3. ความผูกพัน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันไว้หลายท่าน ดังนี้

โพบูลย์ พระเมือง (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ความรักกันฉันท์เพื่อน ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่ส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เรวดี วิจารี (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าต่อทีมงาน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่

ธัญญาณี กิยะกุล (2557, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานในองค์การ ที่บุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างความภาคภูมิใจร่วมกัน โดยการปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าเพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

วรรณช รัชธรรม (2558, หน้า 7) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ให้ความร่วมมือ ทำงานเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีความสามัคคีในองค์การ

ศุภวรรณ ช่อพกา (2558, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพัน หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การในทางที่ดี โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ และมีความเต็มใจที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิเชษฐ์ สร้อยทอง (2561, หน้า 68) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์การว่ามีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อนุดิษฐ์ สุานไชยกร (2562, หน้า 42) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา

2. ความผูกพันด้านความรู้ (Affective Commitment) หมายถึง การยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ว่าตนเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์การ

Becker (1960, p. 35) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือพฤติกรรมบางอย่าง โดยบุคคลจะเปรียบระหว่างสิ่งที่ได้ลงทุนลงแรงไปให้กับองค์การกับผลตอบแทนที่เขาได้รับจากองค์การ ซึ่งระดับของความผูกพันขององค์การนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่เขาคิดว่าเขาได้ลงทุนลงแรงไปมากน้อยเพียงใด

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์, 2561, ออนไลน์) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (internalization) เป็นการแสดงออกถึงการหล่อหลอมเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเข้ามาอยู่ในตนเอง และมีความภูมิใจในองค์การ
2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไปจากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ แสดงออกมาในรูปแบบการยอมรับเชื่อถือในเป้าหมายขององค์การ มีความรู้สึกถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ยินดีและพร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงการแสดงออกด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต่อไป

4. โครงสร้างองค์การ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การไว้หลายท่าน ดังนี้

ไพบูลย์ พระเมือง (2556, หน้า 7) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงาน สายการบังคับบัญชา โดยที่องค์การไม่เน้นความเคร่งครัดจนเกินไปในการปฏิบัติงาน คือ สามารถติดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เน้นตามสายบังคับบัญชา เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง

ธัญญาณี กียะกุล (2557, หน้า 10) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้โครงสร้างการปฏิบัติงานในองค์การที่มีการกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับขั้นตอนในการดำเนินงานโดยมีการจัดระบบโครงสร้างที่เอื้อต่อการดำเนินงานและการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 36) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง สายงานการบังคับบัญชาในองค์การที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ที่อยู่ภายในองค์การ ซึ่งมีการวางแผน และมีการกำหนดการทำงานร่วมกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการทำงานที่แบ่งกันทำระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา

พิเชษฐ์ สร้อยทอง (2561, หน้า 67) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์การว่าสามารถจัดโครงสร้างการบริหาร และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 56) ได้สรุปไว้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดบทบาทหน้าที่ การแบ่งงาน การกำหนดบุคคลตามความเหมาะสมของงาน การกระจายอำนาจ การควบคุม การปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Litwin & Stringer (1968, p. 81) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับข้อบังคับในกลุ่ม ระเบียบ กฎเกณฑ์กระบวนการ ดำเนินการที่มีอยู่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบแนวทาง อย่างละเอียด หรือมีลักษณะยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

Dubrin (1984, p. 127) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์การ

Hodge & Anthony (1998, pp. 373-379 อ้างถึงใน ประสงค์ ศรีโหม้, 2561, หน้า 46) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
2. กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ
3. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้
4. เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การและส่งเสริม

การพัฒนาบุคลากร

5. ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
6. ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสายงานการบังคับบัญชา การกำหนดกรอบของงาน กฎ ระเบียบ หรือนโยบายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการ

ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมถึงการออกแบบงาน การจัดส่วนงานภายใน องค์การ ความยืดหยุ่นของงาน การแบ่งงานให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐาน การปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญาณี กิยะกุล (2557, หน้า 10) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ถึงการปฏิบัติงานในองค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมิน คุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด

เรวดี วิจारी (2556, หน้า 7) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกแผนกอย่างเป็นระเบียบชัดเจน เพื่อเป็นหลักฐานที่ทำให้เกิดเป็นมาตรฐาน ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและเป็นที่เชื่อถือได้ในหลักปฏิบัติตามประสิทธิผลของงาน เป็นการเสริมสร้างความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, หน้า 128) กล่าวว่า มาตรฐาน การปฏิบัติงาน หมายถึง ความเข้าใจมาตรฐานที่องค์การกำหนดของบุคลากร ได้แก่ ระดับ เป้าหมายและมาตรฐานงาน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี มีการปรับปรุง มาตรฐานงานเพื่อความ สอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา ความรู้สึกกดดันที่จะต้องปรับปรุงงานและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเน้นการ ปฏิบัติงานที่ดี

พิเชษฐ์ สร้อยทอง (2561, หน้า 68) กล่าวว่า มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อองค์การว่ามีมาตรฐานที่เป็นแรงผลักดัน ในการปรับปรุง พัฒนางาน และเป็นการเพิ่มระดับความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ดี

Litwin & Stringer (1968, p. 81) ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน การปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงาน และเป้าหมายชัดเจน เน้นการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Dubrin (1984, p. 128) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรม ของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2550, หน้า 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ว่า การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ซึ่งหน่วยงานอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีมาเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรฐานก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นที่นิยมใช้มีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1. การใช้ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Historical Standard) เป็นวิธีการที่อาศัยข้อมูลสถิติการปฏิบัติงานย้อนหลังในช่วงระยะเวลาหนึ่ง นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยแล้วกำหนดเป็นมาตรฐาน โดยอาจเพิ่มหรือลดต่ำลงให้เหมาะสมกับสภาพหรือสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น
2. การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น (Market Standard) เป็นวิธีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งกับผลปฏิบัติงานของบุคคลอื่น ๆ
3. การศึกษาจากการปฏิบัติงาน (Engineering Standard) เป็นวิธีการที่อาศัยหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์หรือการคำนวณมาช่วย เช่น การศึกษาการเคลื่อนไหว และเวลาในการปฏิบัติงาน (Time and Motion Study) ทั้งนี้เพื่อหาเวลามาตรฐาน (Standard time)
4. มาตรฐานแบบอัตวิสัย (Subjective Standard) เป็นวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเฝ้าสังเกตการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วนำมากำหนดเป็นมาตรฐาน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้หรือความเข้าใจของบุคลากรต่อการกำหนดหลักเกณฑ์ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์การเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด ซึ่งสามารถกำหนดได้จากการใช้ผลงานที่ผ่านมา การเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของบุคคลอื่น การศึกษาจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

6. ความรับผิดชอบ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะและให้ความหมายของความรับผิดชอบ ไว้ดังนี้

จรินทร์ ศรีสุวรรณ (2555, ออนไลน์) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นจิตสำนึกต่อหน้าที่ของบุคลากร โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ร่วมรับผิดชอบในการกิจและเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความรับผิดชอบออกได้เป็น 5 ระดับ ซึ่งมารายละเอียดดังนี้

1. Developing: รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมต่อการพัฒนา

1.1 ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่กำหนดภายใต้คำแนะนำ

1.2 รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง โดยรายงานอุบัติการณ์ปัญหา หรือความผิดพลาดสำคัญทุกครั้ง

2. Performer: ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.1 ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนเสร็จทันเวลาที่กำหนดด้วยตนเอง

2.2 รับรู้สภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน โดยเสนอปัญหาให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ

2.3 วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่มีผลกระทบต่องานได้

3. Achievement: มุ่งมั่นในความสำเร็จของหน่วยงาน

3.1 วางแผนการดำเนินงานและปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

3.2 รับรู้ วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ สภาพปัญหา และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก และมีการวางแผนเตรียมรับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

4. Role model: เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

4.1 มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอจนเป็นที่ยอมรับเป็นแบบอย่าง

4.2 พัฒนาและสร้างสรรค์งานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. Inspire culture: สร้างวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างบรรยากาศ สนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ไพบูลย์ พระเมือง (2556, หน้า 10) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถแสดงความคิดเห็น ในเรื่องของการทำงาน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้

เรวดี วิจารี (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในการเอาใจใส่ต่องานและมีความสำนึกในภาระหน้าที่ที่ตนได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติจนสำเร็จ มีความมั่นใจในตนเองในการคิดและแก้ปัญหาทางงานที่ปฏิบัติ จนสำเร็จเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้

วรณัฐ รัทธธรรม (2558, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับหน้าที่ขององค์การในงาน ความยากง่ายและ ท้าทายของตนเอง ซึ่งไม่จำเป็นต้องการต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในเรื่อง บุคคล ที่มีความรับผิดชอบในงานจะมีความรู้สึกว่าการกระทำขององค์การเป็นไปด้วยดี

พิเชษฐ สร้อยทอง (2561, หน้า 68) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้บุคลากร ตัดสินใจแก้ปัญหาในความรับผิดชอบต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้ผู้บริหารตรวจสอบ ตัดสินใจซ้ำอีกครั้ง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, หน้า 26) ได้เสนอว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจ มุ่งมั่น ต่อ การศึกษาปฏิบัติหน้าที่ และการเป็นอยู่ของตนเอง ตลอดจนสังคมอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ตลอดจนยอมรับ การกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เป็นความผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ใส่ใจ มุ่งมั่น ต่อหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ จดจ่อต่องานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จ

อย่างสมบูรณ์ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับผลงานทั้งที่เป็นผลงานที่ดีและผลเสียที่ไม่ดี โดยมีการปรับปรุงแก้ไขให้งานมีประสิทธิภาพ

จากความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรหรือสมาชิกในองค์การ ทำให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้น มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก แต่การที่จะได้ผลลัพธ์ของงานของแต่ละรูปแบบนั้นก็จะมีวิธีในการดำเนินงานที่แตกต่างกันออกไป ส่วนผลของการปฏิบัติในแต่ละรูปแบบนั้นจะเกิดผลสำเร็จมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับความรู้บรรยากาศองค์การของผู้บริหารและบุคลากรนั้นเป็นสำคัญ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ขยาย ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่องค์การอย่างต่อเนื่อง

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 20) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การพร้อม ๆ กัน บุคลากรมีอิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง

Senge (1990, p. 98) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น องค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่สิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบ แผนของการคิดที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นสิ่งที่สมาชิก ขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์การ ในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นที่ ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์การเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของ บุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์การอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้ เป็นหลักประกันว่าองค์การจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์การไม่สามารถเชื่อมโยง ผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์การโดยส่วนรวมได้

Pedler, Burgoyne & Boydell (1991, p. 1) ได้ใช้คำว่า บริษัทแห่ง การศึกษา (Learning company) แทนคำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยมีความสำคัญว่า บริษัทแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่อำนวยความสะดวกสบายกับการเรียนรู้แก่บุคลากร ทุกคนโดยบุคลากรและองค์การนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลง (Transform) อย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993, p. 78) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีทักษะในการสร้างความรู้ การได้มาของความรู้และการถ่ายโอน ความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

Ubben, Hughes & Norris (2001, p. 51) ได้ให้ความหมายขององค์การ แห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง เรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหา ความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างภาพรวม ทั้งใน มิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลยพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วย ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจาก กระบวนการ มีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ สมาชิก ทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์การจะเป็นตัวประสานกระบวนการคิด และการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

Hellriegel, Slocum, & Woodman (2001, p. 3) ได้ให้ความหมายของ องค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่มีทั้งความมุ่งมั่นสมรรถนะในการปรับปรุง

การดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ทั้งจากความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาของลูกค้า ส่วนต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งจากองค์การอื่น ๆ ด้วย Marquardt (2002, p. 22) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้รายคนและรายกลุ่ม มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง ขณะเดียวกันทุกคนก็ช่วยองค์การให้เรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ ซึ่งส่งผลให้ทุกคนตระหนักในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างมีความสามารถ

Hoy & Miskel (2005, p. 27) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์การที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์การได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์การมีการขยายศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

Hamzah, Maidin, & Rahman (2011, pp. 56-62) ได้ให้คำนิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์การมีการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นองค์การที่ส่งเสริมบุคลากรและความร่วมมือระหว่างบุคคล เสริมสร้างการเรียนรู้ในกลุ่ม เพิ่มพูนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย รวมทั้งเป็นองค์การที่ส่งเสริมภาวะพึงพิงระหว่างบุคคลและองค์การ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพขององค์การที่บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

2. ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 42) กล่าวถึงลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีรากฐานมาจาก

การตระหนักว่า การริเริ่มใด ๆ ก็ตามไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง แต่ต้องเริ่มจากสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

1. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ขณะที่อยู่ในการตอบสนองที่กำหนด

2. ความยืดหยุ่นที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา

3. ความขัดแย้งระหว่างการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้ากับเงื่อนไขในกระบวนการปฏิบัติซึ่งองค์การจัดทำขึ้น

สุรศักดิ์ รัตนมังลัก (2557, หน้า 35) กล่าวว่า ความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของบุคคล และการบริหารขององค์การ ทำให้องค์การจำเป็นต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ การบริหารคุณภาพโดยรวมเพื่อให้สอดคล้องและทันการเปลี่ยนแปลง ทำให้องค์การมีลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557, หน้า 66) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นความสำคัญที่องค์การต้องพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์การต้องหาวิธีการบริหารองค์การแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์การที่มีคุณภาพมีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์การ

ณัชชา บุญประไพ (2559, หน้า 24) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการพัฒนาองค์การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้องค์การสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์การ

การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บ การพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้ หรือการแบ่งปันความรู้

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์การเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถปรับตัวให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

Fulmer & Key (1998, p. 335) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

Senge (1990, p.134) กล่าวว่า เมื่อต้องการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องนั้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้เกิดความสามารถขององค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งองค์การจำเป็นต้องอาศัยการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ระหว่างผู้นำในองค์การ (Leader) กับการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) ด้วยการเชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับความเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้บรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Creative Innovation) ดังนั้น องค์การที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างทันทางที่

จากแนวความคิดข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะให้องค์การนั้นสามารถปรับตัวและอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะบุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาและนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้หลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละท่านก็มีแนวคิดในการพัฒนาองค์การเพื่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่างกัน ดังนี้

Senge (1990 อ้างถึงใน มานัสวิญญู เวียงปฏี, 2556, หน้า 15-16) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในหนังสือ “The fifth disciplines:

The art and practice of the learning organization” ซึ่งกล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การไม่เพียงแต่ที่เป็นที่ที่มีการเรียนรู้ตามสิทธิ์ของตนเอง องค์การ กลุ่มของคนที่ต้องการบรรลุเป้าประสงค์ของตนตามที่แต่ละคนได้กำหนดไว้เท่านั้น หากแต่เซงเก้ (Senge) มองว่าองค์การต้องสามารถที่จะตอบสนองตามความต้องการของสมาชิกในองค์การได้ด้วย

นอกจากนี้หัวใจสำคัญของหนังสือเรื่อง “*The fifth disciplines: The art and practice of the learning organization*” ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่เรียนรู้ไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องปฏิบัติตามวินัย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) คือ การเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง รู้ค่านิยม และเป้าหมายของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง มีการวางแผนที่จะพัฒนาตนเอง สนใจและไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การ เป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ
3. การมีแบบแผนทางความคิด (Mental Model) คือ คนในองค์การจะต้องฝึกฝนการมองและทำความเข้าใจรูปแบบความคิด ความเชื่อของตนเอง และเข้าหาผู้อื่นด้วยความพยายามเข้าใจสาเหตุที่ทำให้แต่ละคนคิดต่างกัน มองเห็นคุณค่าของความแตกต่าง ซึ่งจะช่วยให้สามารถเปิดใจสิ่งที่แตกต่างกันอย่างมีความสุข
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจ มีความเชื่อใจซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้ความสามารถของตนเองในการส่งเสริมทีมได้อย่างเต็มที่จากการรู้จักที่จะระดมสมองอย่างสุนทรีย์ (Dialogue) และรู้จัก “การฟังอย่างลึกซึ้ง” (Deep listening)
5. การคิดเชิงระบบของคนในองค์การ (Systems Thinking) คือ การฝึกคิดเป็นระบบทำให้สามารถเห็นรูปแบบของปัญหาแบบต่าง ๆ เห็นความเชื่อมโยง

ของปัจจัยต่าง ๆ ในภาพรวมว่า มีผลกระทบซึ่งกันอย่างไร อันจะทำให้สามารถมองเห็นวิธีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Garvin (1993, pp. 78–91 อ้างถึงใน สุรเดช จงวรรณศิริ, 2556, ออนไลน์) ได้นำเสนอหลัก 5 ประการในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองทำสิ่งต่างๆ ด้วยวิธีการใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต การเรียนรู้จากบุคคลอื่น และการถ่ายทอดความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมแต่ละด้านที่กล่าวมาจะต้องใช้กรอบความคิด เครื่องมือ และแบบแผนของพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ดังนั้น การสร้างระบบและกระบวนการสนับสนุนกิจกรรมเหล่านี้ขึ้นมา แล้วรวมสิ่งเหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ จะทำให้องค์กรสามารถบริหารการเรียนรู้ภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1. การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem solving)

กิจกรรมนี้สามารถใช้แนวคิดการบริหารคุณภาพ (Quality Management Concepts) ต่าง ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อแก้ไขตามแนวคิดของ Deming Cycle (PDCA) การบริหารจัดการด้วยข้อเท็จจริง (Fact-based Management) และการใช้เครื่องมือทางสถิติในการวิเคราะห์กระบวนการ (Statistical Process Control) เป็นต้น

2. การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ (Experimentation with new approaches)

กิจกรรมนี้เกี่ยวข้องกับการค้นหาและการทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะต้องใช้วิธีที่เป็นวิทยาศาสตร์เหมือนกับวิธีที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ แต่การทดลองแตกต่างจากการแก้ปัญหาดังที่แรงจูงใจในการทดลองมักเกิดจากโอกาสและความต้องการขยายขอบเขตสิ่งที่รู้ ไม่ใช่เพราะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาที่ต้องแก้ไข ทั้งนี้อาจแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การทดลองที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการทดลองใหม่ ๆ โดยการทดลองอย่างต่อเนื่อง จะมีการทดลองย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ที่ละน้อย และปัจจัยที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้ คือ ความทุ่มเททำงานของทีมงาน ระบบแรงจูงใจ และทักษะความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะต้องมีการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน สำหรับการทดลองใหม่ ๆ นั้นมักมีขนาดใหญ่และซับซ้อนกว่า โดยจะมีความเกี่ยวข้องกับทั้งองค์การรวมทั้งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ส่วนใหญ่มักเป็นการทดลองเพื่อพัฒนา

ความสามารถใหม่ขององค์กร จำเป็นต้องมีความสามารถและทักษะที่สูงของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต

(Learning from their own experiences and past history) องค์กรจำเป็นต้องมีการคิดทบทวนเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวที่ผ่านมา โดยประเมินสิ่งเหล่านี้อย่างเป็นระบบ และบันทึกบทเรียนที่ได้รับในแบบที่เปิดเผย ง่ายต่อการเข้าถึงสำหรับพนักงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้เรียกกระบวนการนี้ว่า Santayana Review โดยเป็นการยกคำพูดของนักปราชญ์ชื่อดังคือ George Santayana ที่ว่า ผู้ที่ไม่จำสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต มักทำผิดพลาดแบบเดิมอยู่เสมอ มาใช้ ซึ่งการปล่อยโอกาสที่จะนำเหตุการณ์ในอดีตมาคิดทบทวนนั้น จะนำมาซึ่งความสูญเสียในความรู้ที่มีค่าหลุดลอยไป

4. การเรียนรู้จากบุคคลอื่น (Learning from the experiences and best practices of others)

การเรียนรู้ไม่ได้มาจากการคิดทบทวนและการวิเคราะห์ด้วยตัวเองทั้งหมด ในบางครั้ง ความรู้ความเข้าใจที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งนั้น อาจได้มาจากการมองออกไปนอกสภาพแวดล้อมที่คุ้นเคย เพื่อให้ได้มุมมองที่แปลกใหม่ ผู้บริหารที่มีความรู้กระจ่างแจ้งนั้นรู้ดีว่า แม้แต่องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมอื่นที่ต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง ก็ยังอาจเป็นแหล่งที่มาของความคิดได้มากมาย และยังเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างสร้างสรรค์ได้ด้วย ดังนั้นสำหรับองค์กรแบบนี้ การหยิบยืมความคิดจากภายนอกมาอย่างเต็มที่ จะเข้ามาแทนที่การไม่ยอมรับ ความคิดที่ไม่ได้เกิดขึ้นจากภายในองค์กร โดยอาจเรียกกระบวนการนี้ว่า SIS หรือ Steal Idea Shamelessly ตามแนวทางพัฒนาองค์กรของ XEROX หรืออาจเรียกกว้างๆ ว่า Benchmarking ก็ได้

5. การถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วและมี

ประสิทธิภาพ (Transferring knowledge quickly and efficiently throughout the organization) เพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้กระจุกตัวอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์กร จึงต้องมีการเผยแพร่ความรู้ออกไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยความคิดจะส่งผลกระทบได้มากที่สุดเมื่อมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปในวงกว้าง แทนที่จะอยู่กับคนเพียงไม่กี่คน ซึ่งกลไกที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเผยแพร่ความคิดได้นั้น รวมถึงการจัดทำรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การสื่อสารด้วยคำพูดและภาพประกอบ การเยี่ยมชมสถานที่ การหมุนเวียนงานของบุคลากร การให้ความรู้และจัดโครงการฝึกอบรม และกิจกรรมการสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร

Gephart et al. (1996, pp. 35–46) กล่าวว่า แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแค่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที่
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์การ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

Marquardt & Reynolds (1994, p. 11) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 11 ประการดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure)
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ (Corporate Learning Culture)
3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานที่เพิ่มมากขึ้น (Empowerment)
4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer)
6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology)
7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality)
8. กลยุทธ์ (Strategy)
9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive Atmosphere)

10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and Networking)

11. วิสัยทัศน์ (Vision)

Marquardt (1996, pp. 59–65 อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2555 หน้า 18–28) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งการพัฒนาโรงเรียนออกเป็น 5 ระบบ ดังนี้

1. ระบบการเรียนรู้ (Learning subsystem) การสร้างระบบการเรียนรู้ในโรงเรียนมีวิธีดังนี้

1.1 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมให้กับสมาชิกในโรงเรียน
1.2 เพิ่มศักยภาพด้านความรู้ใฝ่เรียนรู้ให้กับครูและบุคลากร
แต่ละคนในโรงเรียน

1.3 สร้างวินัยในการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกิดขึ้น
ในองค์กร

1.4 สร้างแผนพัฒนางานเพื่อพัฒนาสมาชิกขององค์กร
1.5 จัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองของสมาชิก
1.6 สร้างทักษะการเรียนรู้ของทีม
1.7 เสริมแรงให้มีการฝึกปฏิบัติการคิดอย่างเป็นระบบ
ให้กับสมาชิก

1.8 สร้างแผนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตเพื่อให้
สมาชิกเตรียมตัวเรียนรู้

1.9 ส่งเสริมสมาชิกให้ยอมรับและเรียนรู้ความแตกต่างของ
ความคิด วัฒนธรรมและความเป็นสากล

1.10 เปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ใหม่ ๆ

2. ระบบองค์กร (Organization subsystem) การสร้างระบบองค์กร
ในโรงเรียนมีวิธีดังนี้

2.1 จัดการประชุมวางแผนอนาคตขององค์กรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์
การเรียนรู้

2.2 ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้โดยการสนับสนุนการเรียนรู้ของครูเป็นอันดับแรก

- 2.3 สร้างบรรยากาศความร่วมมือในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 2.4 ปรับนโยบายการบริหารและโครงสร้างการบริหารโรงเรียนให้เหมาะสมและง่ายต่อการเรียนรู้
- 2.5 ให้การยอมรับและให้รางวัลการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนและทีมงาน
- 2.6 กำหนดให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและกระบวนการทำงานขององค์การ
- 2.7 สร้างศูนย์อัจฉริยะและนำเสนอความรู้ขององค์การ
- 2.8 ใช้หลักการประเมินเป็นกิจกรรมสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้
- 2.9 สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้วยการให้เวลาและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ ความสะดวกในการเรียนรู้ จัดชั่วโมงสอนของครูให้มีเวลาว่างในการเรียนรู้
- 2.10 สร้างความตั้งใจในการเรียนรู้ของสมาชิกให้เกิดขึ้นทุกสถานที่ตลอดเวลา
3. ระบบสมาชิก (People subsystem) การสร้างระบบสมาชิกในโรงเรียนมีวิธีดังนี้
- 3.1 กำหนดนโยบายการให้รางวัลการเรียนรู้ของสมาชิกไว้ในนโยบายบริหารบุคลากร
- 3.2 สร้างทีมงานที่สามารถจัดการทีมงานด้วยตนเอง
- 3.3 เสริมแรงสมาชิกให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- 3.4 เสริมแรงผู้นำกลุ่มงานให้เป็นตัวอย่างผู้นำทางการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้
- 3.5 ส่งเสริมผู้นำกลุ่มงานให้เป็นยอดในกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้
- 3.6 สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างความต้องการการเรียนรู้และการพัฒนาของทั้งส่วนบุคคลและองค์การ
- 3.7 ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของโรงเรียน

3.8 สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับชุมชน

3.9 สร้างสัญญาความร่วมมือการเรียนรู้ระยะยาวกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.10 สร้างการเรียนรู้ให้เต็มศักยภาพจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. ระบบความรู้ (Knowledge subsystem) การสร้างระบบความรู้
ในโรงเรียนมีวิธีดังนี้

4.1 สร้างความคาดหวังว่าสมาชิกทุกคนต้องรับผิดชอบในการ
รวบรวมและถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกในองค์กร

4.2 สร้างระบบการหาความรู้จากภายนอกองค์กร
อย่างเป็นระบบ

4.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อรวบรวม
และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างสมาชิก

4.4 สร้างยุทธศาสตร์วิธีคิดและวิธีเรียนรู้ให้กับสมาชิก

4.5 ส่งเสริมและให้รางวัลสมาชิกที่สร้างนวัตกรรม
หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ

4.6 ฝึกอบรมสมาชิกในการจัดเก็บองค์ความรู้และการนำออกมาใช้
4.7 ส่งเสริมการรวมทีมและการหมุนเวียนงานเพื่อให้การถ่ายโยง
การเรียนรู้กระจายไปทั่วโรงเรียน

4.8 สร้างระบบบริหารโดยใช้ความรู้ สร้างค่านิยมในความ
ต้องการการเรียนรู้ให้กับบุคลากรทั้งโรงเรียน

4.9 สร้างระบบการรวบรวมและการจัดเก็บองค์ความรู้

4.10 เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานให้เป็นห้องเรียน

5. ระบบเทคโนโลยี (Technology subsystem) การสร้างระบบ
เทคโนโลยีในโรงเรียนมีวิธีดังนี้

5.1 ส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกทุกคนให้ใช้ระบบเครือข่าย
อิเล็กทรอนิกส์

5.2 สร้างศูนย์การเรียนรู้โดยใช้ระบบมัลติมีเดียและเทคโนโลยี
ที่ทันสมัยอื่น ๆ

5.3 สร้างและขยายระบบการสอนที่เรียกว่า interactive video
instruction

5.4 ใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมความคิดและองค์ความรู้
จากบุคลากรภายนอกองค์กร

5.5 จัดหาและพัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีการเรียนรู้ของสมาชิก
แต่ละคนและทีมงาน

5.6 ติดตั้งระบบอิเล็กทรอนิกส์ช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

5.7 วางแผนและพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบทันที่

5.8 สร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการใช้งาน
ในโรงเรียน

5.9 สร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของเทคโนโลยีว่ามี
ศักยภาพในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5.10 เพิ่มการใช้เทคโนโลยีในการบริหารหน่วยงานและบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

จากแนวความคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิด
การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และนำไปพัฒนา
องค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

4. องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวถึงในที่นี้มีจุดมุ่งหมาย
เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปกำหนดกรอบ
แนวคิดการวิจัย โดยผู้วิจัยจะได้ทำการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2559, หน้า 324-335) ได้ศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16
โดยแบ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีรูปแบบการคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
4. การเรียนรู้เป็นทีม

5. ความคิดเป็นระบบ

เฉลิมชัย ส่งศรี (2559, หน้า 343-352) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย โดยได้แบ่งองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคลากรมีความรอบรู้
2. รูปแบบทางความคิด
3. วิสัยทัศน์ร่วม
4. การเรียนรู้เป็นทีม
5. ความคิดเป็นระบบ

วิมลรัตน์ พลหาญ (2559, หน้า 38-50) ได้ทำการศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยได้แบ่งองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีแบบแผนทางความคิด
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันในที่ทำงาน
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

ราตรี พาลาด (2560, หน้า 29-40) ได้ทำการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยแบ่งความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. บุคคลมีความรอบรู้ (Personal Mastery)
2. การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Model)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154-165) ได้ทำการศึกษาารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมกันของบุคลากรในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
 2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) หมายถึง การประเมินผลของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบความคืบหน้าว่าองค์การเกิดความสำเร็จเพียงไรหรือไม่ ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่
 3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น เพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ
 4. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
 5. การผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) หมายถึง การสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด ต่อยอด เพิ่มพูนสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพร้อมรับการแข่งขัน
- นาถนารี ชนะพล (2562, หน้า 1688–1709) ได้จำแนกองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาตนเอง (Personal Mastery)
2. รูปแบบการคิด (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดเชิงระบบ (systems Thinking)
6. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

Marquardt (2002, p. 24) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. พลวัตของการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์การ โดยระดับการเรียนรู้มีทั้งระดับบุคคล ทีมงานและ องค์การ สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้จากที่ได้เรียน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทั้งนี้มีองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้ ได้แก่ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) แบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 6) การสนทนาอย่างมีแบบแผน

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง การสร้างองค์การโดยใช้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนา มีการปรับเปลี่ยนทุกองค์ประกอบย่อย ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การต้องได้มีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์และโครงสร้างสายการบังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้น โดยต้องไม่มีความซ้ำซ้อน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ หมายถึง การให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีเครือข่ายและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อรับทราบแนวคิดพร้อมทั้งเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานรวมทั้งทำประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน

4. การจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมาเก็บรวบรวม และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ โดยมีการจัดเก็บข้อมูลและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบ และถ่ายโอนความรู้และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพทุกชั้นตอน

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Senge (2006, pp. 21–25) กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery)
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Models)
5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

Barath (2015, pp. 1494–1502) ได้ทำการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นเครื่องมือส่งเสริมประสิทธิผลโรงเรียน โดยจำแนกองค์การแห่งการเรียนรู้ ออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery)
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Models)
5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

Kalkan (2017, pp. 165–184) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลด้านเพศของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery)
2. การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Models)
3. การร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้	จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2559)	เฉลิมชัย สงศรี (2559)	กิมลรัตน์ พลหาญ (2559)	ราตรี พาลาด (2560)	สุรัสวดี บุญติด (2562)	นาถนารี ชนะผล (2562)	Marquardt (2002)	Senge (2006)	Barath (2015)	Kalkan (2017)	ความถี่	ร้อยละ
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
4. การมีรูปแบบทางความคิด	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9	90
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี						✓	✓				2	20

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์การแห่งการเรียนรู้	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559)	เฉลิมชัย สงศรี (2559)	วิมลรัตน์ พลหาญ (2559)	ราตรี พาลาด (2560)	สุรัสวดี บุญติด (2562)	นาถนารี ชนะผล (2562)	Marquardt (2002)	Senge (2006)	Barath (2015)	Kalkan (2017)	ความถี่	ร้อยละ
7. การปรับเปลี่ยนองค์การ					✓		✓				2	20
8. การสนทนาอย่างมี แบบแผน							✓				1	10
9. การเพิ่มอำนาจสมาชิก องค์การ							✓				1	10
10. การจัดการความรู้							✓				1	10
11. การผลิตงาน อย่างสร้างสรรค์					✓						1	10
รวม	5	5	5	5	5	6	10	5	5	5		

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
องค์การแห่งการเรียนรู้ ทำให้ได้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ใช้ในการศึกษา
ครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3) การเรียนรู้เป็นทีม 4) การมีรูปแบบทางความคิด 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยผู้วิจัยใช้
เกณฑ์ในการพิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ซึ่งมีรายละเอียด
ดังนี้

1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การเป็น
บุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, หน้า 119) กล่าวว่า การเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ฝึกฝน
ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
โดยมีองค์การที่สามารถส่งเสริมให้คนในองค์การสามารถเรียนรู้พัฒนาตนเอง

สร้างจิตสำนึกในการใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล สร้างสรรค์ผลที่มุ่งหวังและสร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการจัดกลไกต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์การระบบการพัฒนาบุคคลหรือแม้แต่ระเบียบวิธีปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อให้คนในองค์กรได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อย่างต่อเนื่อง

ชาญวุฒิ รำไพ (2562, หน้า 89) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ที่จะรู้จักตนเอง มองภาพอนาคตของตนเองและพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

วรชัญญารีย์ ประกิจ (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคคลที่มีการเรียนรู้ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์กร ให้เป็นที่รู้จักและแยกแยะเรื่องราวที่สำคัญออกจากเรื่องราวที่เล็ก ๆ รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง และร่วมแบ่งปันระหว่างเพื่อนในองค์กร และยังเป็นผู้ที่มีทักษะและเชี่ยวชาญในการสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเอง

Senge (1990 อ้างถึงใน รัตติยา จันทร์เหียด, 2561 หน้า 51) ได้กล่าวว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสรรค์ผลงานและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม โดยรอบขององค์การเป็นการให้กำลังใจสมาชิกทุกคนในการพัฒนาตัวเองของเขาเองไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยหลักการสำคัญของการมีความรอบรู้ต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ให้ทุกคนได้มีแนวคิด (Concept) ที่จะนำไปจำลองสร้างกรอบแนวคิดในการทำงาน (Conceptual Framework) เป็นของตนเอง เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างแท้จริง
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ (Understanding) ในแนวคิดที่ได้เรียนรู้ จนสามารถตีความ แปลความ และขยายความในสิ่งที่เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดนั้น ๆ
3. การพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะที่ชำนาญ (Skills) ทักษะที่ต้องการ ได้แก่ ทักษะที่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยอัตโนมัติ สามารถแก้ปัญหาเองได้ทุกอย่าง

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่หนทางที่ดีกว่า โดยใช้ปัจจัยกระตุ้น 4 ประการ ในการเปลี่ยนทัศนคติ ได้แก่ 1) ให้ประสบด้วยตัวเอง หรือเห็นตัวอย่าง 2) การสร้างความสอดคล้องกับตัวอย่าง 3) ความมีเหตุผล 4) ความน่าเชื่อถือของผู้บอก (ในทุกด้าน เช่น คุณวุฒิ วัยวุฒิ ฯลฯ) กระบวนการสร้างความรอบรู้ คือ การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และเปลี่ยนแปลง เจตคติของคน เกิดจากกระบวนการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทุกคนจะมีประสบการณ์ที่สั่งสมมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของตน ซึ่งเรียกว่า กรอบอ้างอิง (Frame of Reference) อาจจะเป็นประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ คือ การสร้างความจริงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยการจัดระเบียบประสบการณ์ดังกล่าวให้เข้าใจง่าย และเมื่อได้รับการชี้แนะ การสังเกตการณ์ด้วยตนเอง ก็เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 คือ ความรู้ ความเข้าใจ ที่เปรียบเทียบกับประสบการณ์จากมุมมองที่แตกต่างหรือคนละทัศนะ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามสิ่งที่ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการถ่ายโอนและโยงประสบการณ์ที่ได้ร่วมกับการชี้แนะ สังเกตการณ์ที่อาศัยพื้นฐานของทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อสิ่งที่ลงมือปฏิบัติหรือตัดสินใจ แก้ปัญหาตามความรู้ ความเข้าใจโดยธรรมชาติของคนก็ต้องทราบว่าถูกหรือผิด การประเมินสามารถช่วยบอกได้ในขั้นนี้ หากถูกก็จะเก็บเพิ่มประสบการณ์ต่อ หากผิดก็จะจำไว้เป็นบทเรียนหรือเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้ไม่กระทำซ้ำหรือหาทางป้องกันต่อไป การเสริมสร้างบุคลากรให้มีความใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์การขึ้น เพราะการเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้เช่นกัน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรมีลักษณะการเรียนรู้ที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์การ ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

วรชัยธำรี ประกิจ (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์การเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิด ความเชื่อที่คล้ายกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์การ

สุชาติ พันธุ์อ้อม (2563, หน้า 14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์การ และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับการกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้

Senge (1990, pp. 54–55 อ้างถึงใน สุทญา อร่ามรัตน์, 2562, หน้า 30) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการมองภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนต่างร่วมกันสร้างขึ้น และยังแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เหล่าบุคลากรมีความผูกพันกันอย่างแท้จริง เพราะว่าเป็นตัวกำหนดจุดหมายและพลังงานสำหรับการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมเริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมขององค์การทั้งหมด เป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกองค์การ วิสัยทัศน์ร่วมเป็นชุดของเครื่องมือ เป็นเทคนิคที่นำความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่แตกต่างกันไปสู่การจัดแนวคิดของบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การจะเป็นการสร้างความรู้สึกร่วมกันในภาพอนาคตที่ต้องการจะสร้างร่วมกัน และสิ่งสำคัญของการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ คือ ค่านิยม และเป้าหมาย

Senge (1990, pp. 223–225 อ้างถึงใน นพรัตน์ แบบกัน, 2560, หน้า 48) ได้เสนอแนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่า หากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้งเราก็

สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต ได้คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา โดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์

บังเกิดขึ้น

3. มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นส่วนตน ซึ่งกันและกัน ให้การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกทุกคนต้องมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน
5. สมาชิกทุกคนมีความอยากเห็นองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จ

ในเป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้บังเกิดขึ้นในองค์การ เป็นสิ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำ ทุกคนเป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดรวมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมอง ภาพในอนาคตขององค์การ ที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อน ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการ ส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงาน

3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนี้

มานัสวินัย เวียงปฏี (2556, หน้า 7) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง การที่องค์การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรและผู้บริหารในองค์การ ได้ใช้ความรู้และความคิดของตนในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดขึ้นผลยิ่งขึ้น

สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, หน้า 120) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเพื่อให้มีการ แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใจมีความ สามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูล

ระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการคิดค้นหรือจากภายนอก และภายใน

วรชัยธำรี ประกิจ (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่าย เป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาว และริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

Senge (1990 อ้างถึงใน รัตติยา จันทร์เหียด, 2561, หน้า 59) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ในความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม องค์การยุคใหม่จะแข่งขันกันตรงที่ความเป็นอัจฉริยภาพขององค์การโดยรวม โดยผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลและมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ก็คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) อย่างเป็นระบบ หลักการเรียนรู้เป็นทีม โดยเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง และเมื่อปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จ หรือความผิดพลาด ทุกคนย่อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยกัน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้การทำงานร่วมกันของบุคลากร โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

4. การมีรูปแบบทางความคิด

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีรูปแบบทางความคิด ดังนี้

ชาญวุฒิ รำไพ (2562, หน้า 89) กล่าวว่า การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การมีแนวทางวิธีการคิดที่นำไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพเชิงสร้างสรรค์ การสร้างรูปแบบทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การปลูกฝังการคิดริเริ่ม สามารถนำทักษะเหล่านั้นมาประยุกต์

วรชัยธำรี ประกิ่ง (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การมีความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและวิธีคิดและความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

สุทธญา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การมีความสามารถจำแนกกระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมและสร้างสรรค์

Senge (1990 อ้างถึงใน รัตติยา จันทร์เหียด, 2561, หน้า 54-55) กล่าวว่า การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิมซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไปและไม่ทันเหตุการณ์ ซึ่งความสำคัญของแบบแผนความคิดอ่านเพื่อฝึกฝนให้เราเข้าใจ แยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อมั่นกับสิ่งที่เราปฏิบัติจริง การสืบค้นความคิดความเชื่อมั่นของเรา ทำให้เรารู้สึกท้าทายและปรับขยายขอบเขตกระบวนการความคิด ความเชื่อของตนเองได้ และสามารถเข้าใจ มุมมองและความคิดของผู้อื่น

หลักการของการมีรูปแบบความคิด ต้องอาศัยวินัยความคิดอย่างเป็นระบบเข้าไปร่วมทำงานด้วยซึ่งจะมีพลัง เกิดผลดีสูงสุด ผู้บริหารและผู้นำทั้งหลายพึงผสมแบบแผนความคิดของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์อย่างเป็นระบบที่เน้นระบบใหญ่ เน้นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยให้ได้ในการแก้ไขปัญหาในการปรับโครงสร้างองค์การ ฝึกทักษะในการใคร่ครวญการเปิดใจกว้างต่อสิ่งท้าทาย และพัฒนาแบบแผนความคิดอยู่เสมออย่างยืดหยุ่น รวมทั้งรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติ ให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์

กระบวนการการมีรูปแบบความคิด ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมที่เกิดจากการสังเกต การใคร่ครวญ การแอบจดจำ ที่ใช้เวลา ในการสั่งสมทักษะนั้นออกมาแบ่งปันกัน กลายเป็นการมีรูปแบบทางความคิด (Shared Mental Models) รูปแบบของความคิดไม่ใช่เพียงแค่เพิ่มพูนทักษะฝีมือแต่ยังสร้าง ประสบการณ์ และประสบการณ์ก็เป็นตัวสอนรูปแบบความคิดของคน ของทีมด้วย แบบแผนความคิดที่แบ่งปันร่วมกันนั้นจะขยายขอบเขตขององค์ความรู้ทั้งในลักษณะรูอะไร (Know-What) ด้วยกระบวนการขั้นตอน วิธีการอย่างไร (Know-How) เข้าใจและมีความรู้ ในเชิงระบบ เห็นเชื่อมโยงและตอบสนองตนเองได้ว่า ตนเองเรียนรู้หรือทำไปเพื่อสิ่งใด (Know-Why) เห็นความเป็นเหตุเป็นผลคาดคะเนผลที่จะติดตามมาได้ และมีความคิด สร้างสรรค์ริเริ่มด้วยตนเองได้ (Self-Starter) เพื่อให้ความสำคัญกับสิ่งใด (Car Why) ด้วยจิตมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่ดี ไม่ทอดถอย ใฝ่รู้ อยากรู และไม่พอใจกับสภาพเดิมที่เป็นอยู่ การมีรูปแบบทางความคิดนั้นมีพลังและอิทธิพลต่อรับรู้ ยิ่งเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็น มุมมองระหว่างกันแล้วยิ่งทำให้พลังของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น ซึ่งนับว่า เป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การมีรูปแบบทางความคิด หมายถึง การมีความสามารถในการจำแนกกระบวนการทางความคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถ ปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้เหมาะสมและสร้างสรรค์

5. การคิดเชิงระบบ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การคิดเชิงระบบ ดังนี้

รัตติยา จันทรเอียด (2561, หน้า 50-51) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิดและการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีการตัดสินใจปัญหาโดยใช้ วิจัยญาณ ใช้หลักเหตุผลปรับเปลี่ยนวิธีคิด พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อร่วมกัน วางแผนพัฒนาการศึกษา และแก้ปัญหาภายในองค์การร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการ ระดมสมองในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับปรัชญาและจุดเน้นขององค์การ มีระบบ

บริหารและระบบปฏิบัติที่มีมาตรฐาน สร้างความก้าวหน้าให้แก่ทุกคน รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, หน้า 120) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total system) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไรแล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เป็นวัฏจักรโดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

Senge (1990, p. 58 อ้างถึงใน สุทญา อร่ามรัตน์, 2562, หน้า 36-37) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการมองในภาพรวมทั้งหมดเป็นกรอบในการมองความสัมพันธ์ภายในมากกว่าที่จะมองเฉพาะเจาะจงลงไปในจุดใดจุดหนึ่งและช่วยให้มองเห็นสิ่งที่เป็มูลเหตุภายใต้โครงสร้างของสถานการณ์ที่ซับซ้อน การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการคิดที่ผ่านการกลั่นกรองการขบคิดข้อมูลที่เราได้รับเข้ามาจะเข้าสู่กระบวนการแปรสภาพจนเกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่งเรียกว่าผลผลิตของกระบวนการคิด และผลที่ได้จากกระบวนการคิดก็จะเป็นผลย้อนกลับไปเป็นข้อมูลป้อนเข้าสู่กระบวนการคิดในรอบที่สองต่อไปอีกครั้งต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการในคำตอบบางอย่าง ลักษณะของการคิดเชิงระบบจะมีลักษณะเป็นวงมากกว่าที่จะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อกันทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการคิดที่มีเหตุและผลอย่างเป็นแบบแผนและเป็นการรวมกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้างเป็นวงจรเพราะอาศัยวงจรการป้อนกลับจึงเกิดเป็นกระบวนการคิดเชิงระบบขึ้น ดังนั้น วงจรการป้อนกลับจึงมีความสำคัญที่ทำให้เกิดกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ ขึ้นอย่างเป็นแบบแผน หรือที่เรียกว่าแม่แบบ ทั้งนี้การสร้างกลุ่มของการคิดอย่างเป็นระบบจะอาศัยวงจรการป้อนกลับ 2 ประเภท และอาศัยความห่วงใยโดยวงจรการป้อนกลับทั้ง 2 ประเภทนี้ คือ การป้อนกลับเสริมแรงและการป้อนกลับแบบสมดุล ดังนี้

1. การป้อนกลับแบบเสริมแรง เป็นการเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการป้อนกลับของกระบวนการในทุกรอบของวงจรการป้อนกลับจะส่งผลให้ผลผลิตที่ได้

เพิ่มมากขึ้น หรือขยายผลมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นไปในทางเดียวกันหรือถดถอยลง แสดงถึงสภาพการทำงานในสถานการณ์ที่เวลาเหลือน้อยลงจนกลายเป็นความกดดันด้านเวลา ก็ส่งผลให้การทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิมจนส่งผลให้ความตั้งใจในการทำงานน้อยลงไป หรือการทำงานด้วยความเร่งรีบจนให้ความตั้งใจลดน้อยลง เมื่อความตั้งใจลดน้อยลงก็จะส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดไว้หรือเกิดความผิดพลาดจนทำให้งานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

2. การป้อนกลับแบบสมดุล เป็นการป้อนกลับที่ตรงกันข้ามกับการป้อนกลับแบบเสริมแรง กล่าวคือ ผลผลิตที่ย้อนกลับมาเข้าสู่ระบบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมน้อยมากหรือไม่เกิดผลเท่าไรนัก ซึ่งทำให้ภาพรวมของระบบคงที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หรือเรียกว่า สมภาวะสมดุล เมื่อเราตั้งใจที่จะเรียนรู้ในเรื่องใดก็เท่ากับว่าเราจะมีเป้าหมายอย่างหนึ่งอยู่ในใจ ผลก็คือเรากระทำการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ และผลที่ได้จากการกระทำนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับมาทำให้เรารับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างเป้าหมายในการเรียนรู้กับผลการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนแปลงการกระทำเพื่อให้ช่วงห่างกับเป้าหมายกับสิ่งที่เป็นอยู่แคบเข้าจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดเอาไว้

3. ความหน่วง ระบบใด ๆ ต่างก็มีกระบวนการแปรสภาพเป็นของตัวเองซึ่งกว่าจะเห็นผลก็ต้องอาศัยเวลา ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงความหน่วงหรือความล่าช้าของระบบ

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสภาพขององค์การที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานและสิ่งใหม่ ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพขององค์การ มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้

ใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนางานองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เน้นการพัฒนาร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และนำไปพัฒนางานองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประวัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แต่เดิมนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดของทางราชการ จึงได้มีการประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จากเดิมมีจำนวน 42 เขตพื้นที่การศึกษา ให้เพิ่มจำนวนเป็น 62 เขตพื้นที่การศึกษา จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้แบ่งออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ซึ่งมีพื้นที่เขตบริการด้านการศึกษารอบคลุม จังหวัดนครพนม มีโรงเรียนในสังกัด 51 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. โครงสร้างการบริหารงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ประกอบด้วย 9 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

- 2.1 กลุ่มอำนวยการ
- 2.2 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 2.4 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.5 กลุ่มนโยบายและแผน

- 2.6 กลุ่มนิเทศติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา
- 2.7 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 2.8 กลุ่มกฎหมายและคดี
- 2.9 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน

3. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและใน เขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม มีโรงเรียนสังกัดจำนวน 51 โรงเรียน นำเสนอดังตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ข้อมูลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
	โรงเรียนขนาดใหญ่			
1	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113
2	นครพนมวิทยาคม	5	116	121
3	ธาตุพนม	5	106	111
4	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94
5	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102
6	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	70	73
	รวมโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน	29	586	615
	โรงเรียนขนาดกลาง			
7	ปลาปากวิทยา	3	45	48

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
8	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	2	33	35
9	อุ้มเหมาประชาสรรค์	2	37	39
11	อุเทนพัฒนา	3	75	78
12	พะทายพิทยาคม	2	30	32
13	บ้านแพงพิทยาคม	3	55	58
14	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	50	52
15	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54
	รวมโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน	22	426	448
	โรงเรียนขนาดเล็ก			
16	คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28
17	ศรีโคตรบูรณ์	1	26	27
18	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28
19	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25
20	วังกระแจะวิทยาคม	1	13	14
21	กุดาไก่อวิทยาคม	1	21	22
22	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9
23	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15
24	มหาชัยวิทยาคม	1	16	17
25	โพนแพงพิทยาคม	1	15	16
26	กุดฉิมวิทยาคม	1	11	12
27	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15
28	นาถอนพัฒนา	2	23	25
29	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	16	17
30	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31
31	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	จำนวนบุคลากร (คน)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม
32	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14
33	วังยางวิทยาคม	1	13	14
34	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12
35	ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20
36	รามราชพิทยาคม	1	17	18
37	ท่าจำปาวิทยา	1	11	12
38	เชียงยืนวิทยา	1	12	13
39	ภูลังกาพิทยาคม	1	15	16
40	สามผงวิทยาคม	1	14	15
41	สนธิราษฎร์วิทยา	1	24	25
42	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15
43	นาเดื่อพิทยาคม	1	16	17
44	บ้านข่าพิทยาคม	1	19	20
45	นางั่วราษฎร์รังสรรค์	1	11	12
46	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	13	14
47	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19
48	ค้อวิทยาคม	1	23	24
49	นาทมวิทยา	2	27	29
50	หนองชนพิทยาคม	1	12	13
51	หนองแวงวิทยานุกูล	1	13	14
	รวมโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน	41	608	649
	รวมทั้งหมด 51 โรงเรียน	92	1,620	1712

5. ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยคณะกรรมการ
บริหารแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มุ่งสู่การเป็นองค์กร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน
2. สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
3. พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจัดการศึกษาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และรองรับประชาคมอาเซียนและก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ
องค์การ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์(Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็งค่านิยม (Values) F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = หัวก้าวหน้า รักการเรียนรู้ Unity = อยู่อย่างสามัคคี มีความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ Noble-minded = พึงมีคุณธรรม นำจิตใจ

6. ผลการดำเนินงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีผลการดำเนินงาน ดังนี้

6.1 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสี่ (พ.ศ. 2559-2563)

(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2564, ออนไลน์)

6.1.1 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย และโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล มีผลการประเมินดังนี้

6.1.1.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม

6.1.1.2 ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม

6.1.1.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม

6.1.2 โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม มีผลการประเมินดังนี้

1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.2.2 ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ
ดีเยี่ยม

6.1.2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.3 โรงเรียนอุเทนพัฒนา โรงเรียนปลาปากวิทยา โรงเรียนบ้านแพง
พิทยาคม โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ โรงเรียนพะทายพิทยาคม โรงเรียนรามราชพิทยาคม
และโรงเรียนสามผงพิทยาคม มีผลการประเมินดังนี้

6.1.3.1) ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.3.2 ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ
ดีมาก

6.1.3.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.4 โรงเรียนโคกสว่างประชาสรรค์ มีผลการประเมินดังนี้

6.1.4.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ระดับคุณภาพ ดีมาก

6.1.4.2 ด้านกระบวนการและการบริหารจัดการ ระดับคุณภาพ ดี

6.1.4.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ ระดับคุณภาพ ดี

6.2 ผลการพิจารณาสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสถียรและอบายมุข
ปีการศึกษา 2561 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563, หน้า 21-22) มีผลการประเมินดังนี้

6.2.1 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.2 โรงเรียนบ้านข่าพิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.3 โรงเรียนกุตาไก้วิทยาคม ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.2.4 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล ประเภทผลงานดีเด่น ระดับทอง

6.3 ผลการประเมินรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย ประจำปี 2564 (กรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564, ออนไลน์) มีผลการประเมินดังนี้

- 6.3.1 โรงเรียนศรีบัวบานวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 7 ปีติดต่อกัน
- 6.3.2 โรงเรียนคำเตยอุปถัมภ์ เกียรติบัตรดีเด่น 6 ปีติดต่อกัน
- 6.3.3 โรงเรียนวังกระแจะวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 6 ปีติดต่อกัน
- 6.3.4 โรงเรียนพะทายพิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 5 ปีติดต่อกัน
- 6.3.5 โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย เกียรติบัตรดีเด่น 5 ปีติดต่อกัน
- 6.3.6 โรงเรียนดงดาวแจ่มพัฒนศึกษา เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน
- 6.3.7 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน
- 6.3.8 โรงเรียนศรีโคตรบูรณ์ เกียรติบัตรดีเด่น 4 ปีติดต่อกัน
- 6.3.9 โรงเรียนปลาปากวิทยา เกียรติบัตรดีเด่น 3 ปีติดต่อกัน
- 6.3.10 โรงเรียนสามผงวิทยาคม เกียรติบัตรดีเด่น 3 ปีติดต่อกัน

6.4 ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษา ประจำปี 2563 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2564, ออนไลน์) มีผลการประเมินดังนี้

- 6.4.1 โรงเรียนปลาปากวิทยา ผลการประเมินระดับ AA
- 6.4.2 โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.3 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.4 โรงเรียนธาตุพนม ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.5 โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.6 โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์ ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.7 โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.8 โรงเรียนอุเทนพัฒนา ผลการประเมินระดับ A
- 6.4.9 โรงเรียนวังยางวิทยาคม ผลการประเมินระดับ A

จากการศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และกลยุทธ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ชั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

จิตรี พุ่งกลิ่น (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 357 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านค่าตอบแทนและด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน 2) ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการ และด้านการตอบสนอง 4) ระดับคุณภาพการบริการของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านภาพลักษณ์ทางกายภาพ ด้านบุคลากร ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านกระบวนการบริการและด้านการตอบสนอง 4) บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพบริการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .152 และ .331 แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการบริการของโรงเรียนในระดับปานกลาง 5) บรรยากาศองค์การและการทำงานเป็นทีมทุกด้านรวมกันพยากรณ์คุณภาพการบริการของโรงเรียน

ไต่รอยละ 13.20 โดยการทำงานเป็นทีมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาคือ
บรรยากาศองค์การ

ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 8 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์การ
ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ตามลำดับ
2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 8 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต
จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้า
และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการให้สิ่ง
ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ตามลำดับ
3) บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14
(จันทบุรี-ตราด) ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบ พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
ขนาดใหญ่ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเป็น
แบบอย่าง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการเป็น
แบบอย่าง ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทาง
การส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การกับความ

ผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ และความผูกพันต่อองค์การผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การและมีส่วนร่วมในการทำงานโดยผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีความสุขและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ศุภวัฒน์ บุตรกุล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การสอนของครู โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4) และการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) สามารถรวมกันพยากรณ์บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 69.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้สมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ $= 1.105 + .370 (X_2) + .235(X_4) + .142(X_3)$. หรือรูปคะแนนมาตรฐาน $= .444(Z_2) + .282 (Z_4) + .166(Z_3)$

พัชรินทร์ พัฒนธนภุชศิริ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าเป็นบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น มิติขวัญและกำลังใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 5) บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและมิติขาดความสามัคคี มิติขวัญและกำลังใจ มิติ มิตรสัมพันธ์ และมิติทางเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จักรพงษ์ พิลาจันท์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) เปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) บรรยากาศองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความเป็นหนึ่ง

เดียวกันในองค์การ (X_9) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_7) ด้านความอบอุ่น (X_5) ด้านความเสียงของงาน (X_4) ด้านการสนับสนุน (X_6) และด้านการให้รางวัล (X_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $Y = 1.17 + .40X_9 + .35X_7 - .21X_5 + .22X_4 + .10X_6 - .11X_3$

จันทร์เพ็ญ สีนาม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติทางเห็น ไม่แตกต่างกัน

อิศพัล สะมะแอ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .723$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย (X_2) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับสูง คือ ด้านการจัดองค์การและการบริหารสถานศึกษา และด้านความเป็นมืออาชีพของครู ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในระดับต่ำ คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

พัชชานันท์ โกชนวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ เป้าหมายขององค์การเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร แบบของความ เป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ ยกเว้นด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถในการผสมผสาน 3) บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

ละมัย สายแก้ว (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนอยู่ในระดับมากทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน เมื่อเปรียบเทียบกัน พบว่าแตกต่างกัน 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกกลุ่มประสบการณ์ เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าไม่แตกต่างกัน 3) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าไม่แตกต่างกัน 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตามความเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ทุกกลุ่มประสบการณ์ เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าแตกต่างกัน 5) ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน ตามความเห็นของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกขนาด
โรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกันพบว่าแตกต่างกัน

วิมลรัตน์ พลหาญ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบ
ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า
1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา 23 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้าง
องค์การ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์
พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืน ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม
ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมาก
ไปหาน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้าง
องค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้าน
โครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ
เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมกัน
อธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 64 ปัจจัยด้านบรรยากาศ
และวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายโครงสร้างองค์การ ได้ร้อยละ 56 ปัจจัยด้าน
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันอธิบายการจูงใจ
ได้ร้อยละ 45 ตามลำดับ

เฉลิมชัย สังขศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ
และองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับ
วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2) ประสิทธิผลโรงเรียนและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับต่ำ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.13$, $p<.05$) ประสิทธิภาพโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันในระดับสูงมากมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.91$, $p<.01$)

3) วัฒนธรรมองค์การการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=.14$, $p<.05$) และองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\gamma=.91$, $p<.01$) เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดในการวิจัย วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถร่วมกันทำนาย ประสิทธิภาพโรงเรียนในระดับสูงมากได้ร้อยละ 83.10 ($R^2=.831$)

อมรา อมรา โพธิ์ทอง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า 1) การพัฒนา สถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านแบบแผนความคิด และด้านการคิด เชิงระบบ 2) ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศและขนาด สถานศึกษา ไม่พบความแตกต่างกัน

ลลิตา เรืองฤทธิ์ (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการ เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับ การศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด

ราตรี พาลาด (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านบุคคลมีความรอบรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีรูปแบบการคิด 2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าครูที่มีตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุงมีการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารองค์การและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งรติศ คงยังยืน (2561, หน้า 147) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการแบ่งปันความรู้ ($r=.727, p<.01$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ($r=.689, p<.01$) ในขณะเดียวกันบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ($r=.848, p<.01$)

สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง องค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะชีวิต และอาชีพ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 โดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี ความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม กับทักษะ ในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม และทักษะการใช้สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .83

ชาญวุฒิ ร้าไพ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก คือ ด้านรูปแบบทางความคิด รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนตน ตามลำดับ 2) ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวม ด้านการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนตน ด้านรูปแบบ ทางความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก 3) แนวทางการ พัฒนางค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียน สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถ

ส่วนตนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันส่งผลให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อไป

วรชัยธำรี ประกิจ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นในการบริหาร และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรัสวดี บุญติด (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

การปรับเปลี่ยนองค์การ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ 3) การตรวจสอบเพื่อรับรองรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ครบคลุม เหมาะสม มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Jaafari & Soleimani (2012, pp. 2214–2218) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในทางบวก บรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่บรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถตนเองไม่มีความสัมพันธ์กัน

Mohammadi & Youzbashi (2012, pp. 138–140) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเครียดในการทำงานของครูพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การที่ครูพลศึกษาปฏิบัติงานอยู่มีลักษณะที่แตกต่างกัน คือ โครงสร้าง การให้รางวัล เพื่อนร่วมงาน กับความเครียดในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะต่างกัน เช่น การยอมรับความเสี่ยงในการบริหารงานและความขัดแย้งที่มีความเครียดในงาน มาตรฐานขององค์การเป็นเชิงบวกระหว่างความเครียดในงาน แสดงให้เห็นค่าสูงสุดของบรรยากาศองค์การที่สามารถนำไปทำนายความเครียดในงานของครูพลศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์การสามารถควบคุมความเครียดในงานของครูพลศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียดและความขัดแย้งที่มีในงานทำให้ครูพลศึกษาเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลถึงศักยภาพและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มคุณภาพของงาน เพื่อสร้างความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

Balkar (2015, pp. 81–92) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรม และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ของโรงเรียนในจังหวัดอานาตาประเทศตุรกี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

จำนวน 398 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยายการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของครูผู้สอน 2) บรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในด้านความยุติธรรม และด้านความเครียด 3) พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในด้านความเครียด

Waruwu (2015, pp. 142–147) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร บรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกุนุงลีโตลีเนีย ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=.6482$) 2) บรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง ($r=.4920$) 3) การรับรู้ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับบรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=.7570$) ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวทดสอบโดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ $df = 42$

Daily, et al (2019, pp. 173–180) ได้ศึกษาบรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการเรียนของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย การจัดบรรยายการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการเรียนของนักเรียนที่เหมาะสม และการมอบหมายภาระหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงการให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

Rivai, Gani & Murfat (2019, pp. 555–566) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและบรรยายการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลภายในจังหวัดสุราเวลีตะวันตก ประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 201 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 2) บรรยายการมีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 3) แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

Egmir & Yoruk (2013, pp. 120–133) ได้ศึกษาทักษะการโค้ชของผู้บริหารต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดคุตาห์ ประเทศตุรกี จำนวน 175 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อทักษะการใช้โค้ชของผู้บริหารสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูผู้สอนที่มีความอาวุโสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการโค้ชของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน 4) ครูผู้สอนที่มีความอาวุโสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน 5) ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิดสูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 6) ทักษะการโค้ชของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งทดสอบโดยใช้ ไคสแควร์ ($p=.01$, $df= 3420$)

Erturk & Nartgun (2019, pp. 381) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดโบลูกลาง ประเทศตุรกี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปี 2018–2019 จำนวน 268 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความเห็นต่อโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามมิติ พบว่า มิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการรอบรู้แห่งตน มิติการมีแบบแผนทางความคิด มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม และมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับสูง 2) ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการมีแบบแผนทางความคิด มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม และมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นมิติการรอบรู้แห่งตนสูงกว่าเพศชาย 4) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่พิเศษที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม มิติการมีแบบแผนทางความคิด มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม และมิติการรอบรู้แห่งตน และมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีจำนวนครูแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อโรงเรียนในฐานะ

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ ต่างกัน ยกเว้นมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

Gil, Carrillo & Fonseca-Pedrero (2019, pp. 21–31) ได้ศึกษารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ในมุมมองของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 221 คน ในจังหวัดวาเลนเซีย ประเทศสเปน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งมิติขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ (Learning Leadership) 2) โครงสร้างการเรียนรู้ (Learning Structure) 3) โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) 4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ (learning culture) ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับ ความคิดเห็นเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.65$) โครงสร้างการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.64$) ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.12$) โอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.71$) 2) ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้กับโครงสร้างการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันใน ระดับสูง ($r = .810$) ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้กับโอกาสในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง ($r = .694$) ภาวะผู้นำทางการเรียนรู้กับวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน ในระดับกลาง ($r = .365$) โครงสร้างการเรียนรู้กับโอกาสในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูง ($r = .620$) โครงสร้างการเรียนรู้กับวัฒนธรรมการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กัน ในระดับกลาง ($r = .453$) โอกาสในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการเรียนรู้ ในระดับต่ำ ($r = .271$) ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวทดสอบค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Hesbol (2019, pp. 33–51) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ความสามารถตนเองของผู้บริหารกับการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้ความสามารถตนเองของผู้บริหารกับการรับรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .584$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ผู้บริหารที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงจะสามารถ โน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนของตนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นส่วน สำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

Sahin & Cemaloglu (2015, pp. 2912–2919) ได้ทำการศึกษาปัจจัย ที่สามารถสนับสนุนและขัดขวางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศตุรกี โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 16 คน และครูผู้สอน จำนวน 12 คน จาก 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถสนับสนุนและขัดขวางการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ โครงสร้างองค์การภายในโรงเรียน และวัฒนธรรมของโรงเรียน

Shalihin (2018, pp. 92–103) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยายภาพองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเก็นดารี ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บรรยายภาพองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บรรยายภาพองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) บรรยายภาพองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบว่าระดับบรรยายภาพองค์การจากงานวิจัยของนักการศึกษาส่วนมาก พบว่าระดับบรรยายภาพองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยบรรยายภาพองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การทำงานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยายภาพที่ดีเหมาะสมต่อการทำงาน ได้แก่ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจดี เพียงพอจะเสริมสร้างให้เกิดบรรยายภาพที่ดีได้ และเมื่อบรรยายภาพองค์การดีก็จะมีส่วนช่วยให้้องค์การมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้้องค์การนั้นสามารถปรับตัวและอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะบุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลาและนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ จากแนวคิดที่นักการศึกษาและนักวิจัยได้เสนอ

แนวทางในการสร้างสรรค์ให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นการวิจัยความสัมพัทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 บรรยายองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตอนที่ 1 บรรยายองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น

1,712 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 92 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,620 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 36 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 41 คน และครูผู้สอน จำนวน 608 คน รวม 649 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 9 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 426 คน รวม 448 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูผู้สอน จำนวน 586 คน รวม 615 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 314 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 325 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย โดยกำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม โดยกำหนดสัดส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 80 โรงเรียนขนาดกลาง ร้อยละ 90 และโรงเรียนขนาดใหญ่ ร้อยละ 90 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 29 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 4 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 145 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 8 คน โดยใช้

การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 10 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 80 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน การสุ่ม
กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ
1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 16 คน
โดยใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 20 คน
รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่ 100 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 65 คน และครูผู้สอน
260 คน รวม 325 คน

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดเล็ก						
1	คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28	1	4	5
2	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28	1	4	5
3	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25	1	4	5
4	วังกระแจะวิทยาคม	1	13	14	1	4	5
5	กุดาโก้ววิทยาคม	1	21	22	1	4	5
6	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9	1	4	5
7	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15	1	4	5
8	มหาชัยวิทยาคม	1	16	17	1	4	5
9	โพนแพงพิทยาคม	1	15	16	1	4	5
10	กุดฉิมวิทยาคม	1	11	12	1	4	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
11	วัดปึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15	1	4	5
12	นาถอนพัฒนา	2	23	25	1	4	5
13	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	16	17	1	4	5
14	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31	1	4	5
15	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12	1	4	5
16	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14	1	4	5
17	วังยางวิทยาคม	1	13	14	1	4	5
18	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12	1	4	5
19	ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20	1	4	5
20	รามราชพิทยาคม	1	17	18	1	4	5
21	ท่าจำปาวิทยา	1	11	12	1	4	5
22	เชียงยืนวิทยา	1	12	13	1	4	5
23	สามผงวิทยาคม	1	14	15	1	4	5
24	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15	1	4	5
25	นาเดื่อพิทยาคม	1	16	17	1	4	5
26	บ้านขาพิทยาคม	1	19	20	1	4	5
27	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	11	12	1	4	5
28	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	19	1	4	5
29	คอวิทยาคม	1	23	24	1	4	5

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
	โรงเรียนขนาดกลาง						
30	ปลาปากวิทยา	3	45	48	2	8	10
31	อุมเหมาประชาสรรค์	2	37	39	2	8	10
32	นาแกพิทยาคม	3	49	52	2	8	10
33	อุเทนพัฒนา	3	75	78	2	8	10
34	พะทายพิทยาคม	2	30	32	2	8	10
35	บ้านแพงพิทยาคม	3	55	58	2	8	10
36	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	50	52	2	8	10
37	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54	2	8	10
	โรงเรียนขนาดใหญ่						
38	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113	4	16	20
39	นครพนมพิทยาคม	5	116	121	4	16	20
40	ธาตุพนม	5	106	111	4	16	20
41	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94	4	16	20
42	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102	4	16	20
	รวม	78	1,387	1,465	65	260	325

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศ

องค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยมีความหมายของระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดยมีความหมายของระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 วิธีการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการและกำหนดขั้นตอนวิธีการสร้างและหาคุณภาพ
ของเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
บรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากทั้งในและต่างประเทศ
เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงแก้ไข

4. นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปหา
คุณภาพของเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

4.1 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

4.1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร. วัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.1.2 ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คือ

4.1.2.1 นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

4.1.3.1 นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.1.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ

4.1.4.1 ดร.เศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง .80–1.00 แสดงว่า แบบสอบถาม

ทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 47

4.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

4.3 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วันที่ 5 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง 125/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน จาก 12 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 20 คน

4.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวมเป็น 20 คน

4.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน รวม 20 คน รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 12 คน และครูผู้สอน 48 คน

4.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Coefficient) ต่ำกว่า .23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือปรากฏดังนี้

4.5.1 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .447-.862 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958

4.5.1.1 การสนับสนุน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.702-.835 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910

4.5.1.2 การให้รางวัล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.447-.749 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .818

4.5.1.3 ความผูกพัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.565-.790 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .870

4.5.1.4 โครงสร้างองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.720-.862 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .915

4.5.1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .645-.794 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .880

4.5.1.6 ความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.575-.636 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .808

4.5.2 แบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438-.820 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

4.5.2.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .438-.695 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .790

4.5.2.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .741-.800 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .906

4.5.2.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .653-.820 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .880

4.5.2.4 การมีรูปแบบทางความคิด มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .639-.768 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .878

4.5.2.5 การคิดเชิงระบบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.670-.765 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .880

4.6 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 325 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อที่ 4.2 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 “บรรยากาศองค์การของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ
การวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียนและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการ
เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method)
หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน
ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's
Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 “บรรยากาศองค์การกับความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ เป็นดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .91-1.00 แสดงว่าบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .71-.90 แสดงว่าบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .31-.70 แสดงว่าบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .01-.30 แสดงว่าบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 แสดงว่าบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 “บรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการคัดเลือกตัวแปรบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม ซึ่งผู้วิจัยจะนำบรรยากาศองค์การด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน ดังนี้

2.1 ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลลา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา
(นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

2.2 นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3.1 นายชัยนาจ ศิริनुมาศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.2 ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3.3 นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวังยางวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จ
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
ดังนี้

4.1 ดร.เศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคี
วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.2 นางสาวรัศมี เจริญรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะ
มหาราชาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

เมื่อทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญครบ 10 คน ผู้วิจัยจะนำข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4. แนวทางการพัฒนาบรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

% แทน ร้อยละ (Percentage)

t แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)

F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

*

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**

แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน บรรยายาคองค์การ
X ₁	แทน การสนับสนุน
X ₂	แทน การให้รางวัล
X ₃	แทน ความผูกพัน
X ₄	แทน โครงสร้างองค์การ
X ₅	แทน มาตรฐานการปฏิบัติงาน
X ₆	แทน ความรับผิดชอบ
Y	แทน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
Y ₁	แทน การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
Y ₂	แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y ₃	แทน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
Y ₄	แทน การมีรูปแบบทางความคิด
Y ₅	แทน การคิดเชิงระบบ
SS	แทน ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
rx _y	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ₂	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E.b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E.est	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (บรรยายาคองค์การ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 325 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการ

เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

2.5 หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. หาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		น	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	65	20.00
	ครูผู้สอน	260	80.00
	รวม	325	100.00
2	ขนาดโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	145	44.61
	โรงเรียนขนาดกลาง	80	24.61
	โรงเรียนขนาดใหญ่	100	30.78
	รวม	325	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	177	54.46
	10-20 ปี	83	25.54
	มากกว่า 20 ปี	65	20.00
	รวม	325	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ครูผู้สอน จำนวน 260 คิดเป็นร้อยละ 80.00

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยจำแนกได้เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 44.61 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.78

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกได้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 54.46 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.54 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 6-12

ตาราง 6 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	ค่าสถิติ (n=325)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การสนับสนุน (X_1)	4.34	.53	มาก	2
2. การให้รางวัล (X_2)	4.27	.52	มาก	5
3. ความผูกพัน (X_3)	4.30	.47	มาก	3
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	4.17	.56	มาก	6
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	4.28	.51	มาก	4
6. ความรับผิดชอบ (X_6)	4.41	.44	มาก	1
รวม	4.30	.41	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรับผิดชอบ ($\bar{x}=4.41$) การสนับสนุน ($\bar{x}=4.34$) และความผูกพัน ($\bar{x}=4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านการสนับสนุน (X_1) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน (X_1)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนได้รับการอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	4.27	.62	มาก	4
2. ครูผู้สอนได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	4.36	.60	มาก	3
3. ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือ ร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ผลตามเป้าหมาย	4.39	.66	มาก	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วม การอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ทักษะและความรู้ความสามารถ	4.50	.61	มาก	1
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูผู้สอน มากกว่างานที่ปฏิบัติ	4.18	.73	มาก	5
รวม	4.34	.53	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ ($\bar{x}=4.50$) ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย ($\bar{x}=4.39$) และครูผู้สอนได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านการให้รางวัล (X_2) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล (X_2)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนได้รับความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงาน	4.14	.71	มาก	4
2. ผู้บริหารได้พิจารณาความดีความชอบ อย่างเหมาะสมยุติธรรม และโปร่งใส	4.13	.71	มาก	5
3. เมื่อครูผู้สอนมีผลปฏิบัติงานดีจะได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.38	.59	มาก	1
4. ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชย มากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์	4.36	.66	มาก	2
5. ครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาส และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.34	.61	มาก	3
รวม	4.27	.53	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ เมื่อครูผู้สอนมีผลปฏิบัติงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x}=4.38$) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์ ($\bar{x}=4.36$) และครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}=4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านความผูกพัน (X_3) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน (X_3)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน และผู้บริหาร	4.30	.65	มาก	3
2. ครูผู้สอนเห็นด้วยกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	4.12	.66	มาก	5
3. ครูผู้สอนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็น ส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.39	.61	มาก	2
4. ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.54	.55	มากที่สุด	1
5. ครูผู้สอนรู้สึกว่าเป็นส่วนรวมงานปฏิบัติ ต่อตนเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว	4.17	.59	มาก	4
รวม	4.30	.47	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านความผูกพัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.54$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x}=4.39$) ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและผู้บริหาร ($\bar{x}=4.30$) และครูผู้สอนรู้สึกว่าเป็นส่วนรวมงานปฏิบัติต่อตนเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว ($\bar{x}=4.17$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ (X_4)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการ เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.22	.64	มาก	2
2. โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการมอบหมาย งานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	4.25	.63	มาก	1
3. โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการบริหารงาน ที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความ สะดวกและคล่องตัว	4.07	.67	มาก	5
4. โรงเรียนได้จัดโครงสร้าง หน้าที่ของงาน ชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ของครูผู้สอน	4.12	.68	มาก	4
5. โรงเรียนได้จัดโครงสร้างองค์การที่มี ความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจและการดำเนินงาน	4.19	.66	มาก	3
รวม	4.17	.56	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนได้จัด
โครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=4.25$)
โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.22$)
และโรงเรียนได้จัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการ
ตัดสินใจและการดำเนินงาน ($\bar{x}=4.19$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.30	.57	มาก	1
2. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนเป็นประจำ	4.30	.66	มาก	4
3. โรงเรียนมีการติดตามและเสนอแนะให้มี การปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ของโรงเรียน	4.30	.61	มาก	2
4. มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งผล ให้ระบบการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น	4.30	.65	มาก	3
5. โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐาน การปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกคล่องกับ ทรัพยากรและเวลา	4.19	.66	มาก	5
รวม	4.28	.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}=4.30$) โรงเรียนมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน ($\bar{x}=4.30$) และมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งผลให้ระบบการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น ($\bar{x}=4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านความรับผิดชอบ (X_6) โดยรวม และรายข้อ

บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ (X_6)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ	4.50	.57	มาก	1
2. ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ ที่ได้รับ	4.37	.60	มาก	5
3. ครูผู้สอนมีอิสระในการปฏิบัติงานของ ตนเองตามกรอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.39	.62	มาก	4
4. ครูผู้สอนยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.40	.63	มาก	3
5. ครูผู้สอนสามารถแก้ไขปัญหาจากการ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	4.40	.60	มาก	2
รวม	4.41	.44	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีความ
มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.50$) ครูผู้สอนสามารถแก้ไข
ปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x}=4.40$) และครูผู้สอนยอมรับความผิดพลาด
ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ($\bar{x}=4.40$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “บรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 13-18

ตาราง 13 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	4.47	.44	มาก	1
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	4.33	.53	มาก	4
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	4.38	.53	มาก	3
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	4.41	.47	มาก	2
5. การคิดเชิงระบบ (Y ₅)	4.41	.47	มาก	2
รวม	4.40	.41	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.47$) การมีรูปแบบทางความคิด, การคิดเชิงระบบ ($\bar{x}=4.41$) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}=4.38$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1) โดยรวม และรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.51	.57	มากที่สุด	1
2. ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและโรงเรียนให้เป็นจริง	4.44	.60	มาก	5
3. ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์และความสำเร็จที่กำหนดไว้	4.49	.60	มาก	2
4. ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.44	.59	มาก	4
5. ครูผู้สอนรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.48	.54	มาก	3
รวม	4.47	.44	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ครูผู้สอนพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าว

ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.49$) ครูผู้สอนรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{x}=4.48$) และครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) โดยรวม และรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	4.39	.62	มาก	1
2. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	4.37	.59	มาก	2
3. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	4.34	.63	มาก	3
4. ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.23	.70	มาก	5
5. ครูผู้สอนมีความผูกพันและร่วมกันทำงานเพื่อองค์การ	4.30	.70	มาก	4
รวม	4.33	.53	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียน ($\bar{x}=4.39$) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x}=4.37$) และโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ($\bar{x}=4.34$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) โดยรวม และรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. โรงเรียนของท่านมีการประชุมทีมงาน ก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ	4.45	.63	มาก	1
2. โรงเรียนของท่านมีการสนทนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผล ของกันและกัน	4.37	.67	มาก	4
3. โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือเสนอแนะแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.38	.62	มาก	3
4. ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน หรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงาน เป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน	4.39	.65	มาก	2
5. ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้	4.30	.63	มาก	5
รวม	4.38	.53	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.38$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนของท่านมีการประชุมทีมงานก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x}=4.45$) ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน ($\bar{x}=4.39$) และโรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานรวมกัน ($\bar{x}=4.38$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4) โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.39	.59	มาก	4
2. ครูผู้สอนมองปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง	4.39	.55	มาก	3
3. ครูผู้สอนคิดพิจารณา ทบทวน ไตรตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ	4.42	.56	มาก	2
4. ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน	4.38	.57	มาก	5
5. ครูผู้สอนพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์การ	4.48	.58	มาก	1
รวม	4.41	.47	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีรูปแบบทางความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์กร ($\bar{x}=4.48$) ครูผู้สอนคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.42$) และครูผู้สอนมองปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{x}=4.39$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) โดยรวม และรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)	ค่าสถิติ (n=325)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ครูผู้สอนตระหนักดีว่า งานทุกฝ่ายนั้นต่าง มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	4.46	.54	มาก	2
2. ครูผู้สอนนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่า เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.50	.59	มาก	1
3. ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน และมี การจัดลำดับแรกความสำคัญอย่างเป็นระบบ	4.37	.59	มาก	3
4. ครูผู้สอนแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะ มองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ มากกว่า ที่จะแก้ปัญหาเป็นจุด ๆ ไป	4.35	.57	มาก	5
5. ครูผู้สอนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	4.37	.59	มาก	4
รวม	4.41	.47	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.41$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ครูผู้สอนนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้ว หาทางเลือกที่ดีกว่าเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.50$) ครูผู้สอน ตระหนักดีว่า งานทุกฝ่ายนั้นต่างมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานใน โรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.46$) และครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน และมีการ จัดลำดับแรกความสำคัญอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=4.37$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ ของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผล การวิเคราะห์ดังตาราง 19-23

ตาราง 19 การเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

บรรยากาศองค์การ	ผู้บริหารโรงเรียน (n=65)		ครูผู้สอน (n=260)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การสนับสนุน (X_1)	4.80	.35	4.23	.51	10.801**	.000
2. การให้รางวัล (X_2)	4.65	.30	4.17	.53	9.562**	.000
3. ความผูกพัน (X_3)	4.31	.44	4.30	.48	.141	.888
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	4.58	.45	4.06	.53	7.28**	.000

ตาราง 19 (ต่อ)

บรรยาภาคองค์การ	ผู้บริหารโรงเรียน (n=65)		ครูผู้สอน (n=260)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	4.62	.29	4.19	.52	8.794**	.000
6. ความรับผิดชอบ (X_6)	4.41	.39	4.41	.46	.014	.989
รวม	4.56	.21	4.23	.42	8.795**	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{323}=2.59$)

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของบรรยาภาคองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุน การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบบรรยาภาคองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

บรรยาภาคองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การสนับสนุน (X_1)	ระหว่างกลุ่ม	2.62	2	1.31	4.769**	.009
	ภายในกลุ่ม	88.50	322	.28		
	รวม	91.12	324			
2. การให้รางวัล (X_2)	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	.66	2.409	.092
	ภายในกลุ่ม	88.02	322	.27		
	รวม	89.34	324			

ตาราง 20 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ความผูกพัน (X_3)	ระหว่างกลุ่ม	1.93	2	.97	4.438*	.013
	ภายในกลุ่ม	70.11	322	.22		
	รวม	72.04	324			
4. โครงสร้างองค์การ (X_4)	ระหว่างกลุ่ม	6.89	2	3.44	11.865**	.000
	ภายในกลุ่ม	93.45	322	.29		
	รวม	100.34	324			
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	.890	.412
	ภายในกลุ่ม	84.33	322	.26		
	รวม	84.80	324			
6. ความรับผิดชอบ (X_6)	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	.360	.698
	ภายในกลุ่ม	63.28	322	.20		
	รวม	63.42	324			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	1.42	2	.71	4.230*	.015
	ภายในกลุ่ม	53.87	322	.17		
	รวม	55.29	324			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,322}=3.02$)**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,322}=4.67$)

จากตาราง 20 พบว่า ระดับบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุน และโครงสร้างองค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงนำบรรยายภาคองค์การโดยรวมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีความแตกต่างกันไปทำการ

ทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

บรรยาการองค์การ	ทดสอบโดยวิธี	ขนาดโรงเรียน	$\bar{x}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
				4.42	4.20	4.33
การสนับสนุน (X_1)	Scheffe's Method	เล็ก	4.42	–	.22*	.09
		กลาง	4.20	–	–	–.13
		ใหญ่	4.33	–	–	–
ความผูกพัน (X_3)	LSD.		$\bar{x}$	4.39	4.21	4.25
		เล็ก	4.39	–	.18**	.14*
		กลาง	4.21	–	–	–.04
		ใหญ่	4.25	–	–	–
โครงสร้างองค์การ (X_4)	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.28	3.92	4.20
		เล็ก	4.28	–	.36**	.08
		กลาง	3.92	–	–	–.28**
		ใหญ่	4.20	–	–	–
รวม (X)	Scheffe's Method	เล็ก	4.35	–	.16*	.05
		กลาง	4.19	–	–	–.11
		ใหญ่	4.30	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บรรยากาตองค์การโดยรวม ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ความผูกพัน ทดสอบโดยวิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โครงสร้างองค์การ ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบบรรยากาตองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

บรรยากาตองค์การ (X)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การสนับสนุน (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	6.42	2	3.21	12.193**	.000
	ภายในกลุ่ม	84.71	322	.26		
	รวม	91.13	324			
2. การให้รางวัล (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	6.51	2	3.26	12.653*	.000
	ภายในกลุ่ม	82.83	322	.26		
	รวม	89.34	324			

ตาราง 22 (ต่อ)

บรรยากาตองค์การ (X)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. ความผูกพัน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	3.38	2	1.69	7.913**	.000
	ภายในกลุ่ม	68.67	322	.21		
	รวม	72.05	324			
4. โครงสร้างองค์การ (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	6.10	2	3.05	10.415**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.24	322	.29		
	รวม	100.34	324			
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	2.88	2	1.44	5.669**	.004
	ภายในกลุ่ม	81.91	322	.25		
	รวม	84.79	324			
6. ความรับผิดชอบ (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.53	2	.26	1.351	.260
	ภายในกลุ่ม	62.90	322	.20		
	รวม	63.43	324			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	3.42	2	1.71	10.628**	.000
	ภายในกลุ่ม	51.86	322	.16		
	รวม	55.28	324			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,322}=4.67$)

จากตาราง 22 พบว่า ระดับบรรยากาตองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุนการให้รางวัล ความผูกพัน โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงนำบรรยากาตองค์การโดยรวมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายด้านตาม วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยายการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บรรยายการองค์การ	ทดสอบโดยวิธี	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.24	4.58	4.34
การสนับสนุน (X ₁)	LSD.	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	-.34**	-.10
		10-20 ปี	4.58	-	-	.24**
		มากกว่า 20 ปี	4.34	-	-	-
การให้รางวัล (X ₂)	LSD.			4.15	4.48	4.33
		น้อยกว่า 10 ปี	4.15	-	-.33**	-.18*
		10-20 ปี	4.48	-	-	.15
		มากกว่า 20 ปี	4.33	-	-	-
ความผูกพัน (X ₃)	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.28	4.46	4.16
		น้อยกว่า 10 ปี	4.28	-	-.18*	.12
		10-20 ปี	4.46	-	-	.30**
		มากกว่า 20 ปี	4.16	-	-	-
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.10	4.40	4.07
		น้อยกว่า 10 ปี	4.10	-	-.30**	.03
		10-20 ปี	4.40	-	-	.33**
		มากกว่า 20 ปี	4.07	-	-	-
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₅)	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.22	4.44	4.23
		น้อยกว่า 10 ปี	4.22	-	-.22**	-.01
		10-20 ปี	4.44	-	-	.21*
		มากกว่า 20 ปี	4.23	-	-	-
รวม (X)	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.23	4.47	4.24
		น้อยกว่า 10 ปี	4.23	-	-.24**	-.01
		10-20 ปี	4.47	-	-	.23**
		มากกว่า 20 ปี	4.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บรรยาการองค์การโดยรวม ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การสนับสนุน ทดสอบโดยวิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การให้รางวัล ทดสอบโดยวิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ความผูกพัน ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โครงสร้างองค์การ ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี

และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24-28

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ผู้บริหาร โรงเรียน (n=65)		ครูผู้สอน (n=260)		t	Sig.
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	4.51	.41	4.46	.45	.698	.485
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	4.50	.32	4.29	.56	4.069**	.000
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	4.67	.36	4.31	.54	6.434**	.000
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	4.37	.44	4.42	.47	-.869	.386
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₅)	4.47	.37	4.39	.49	1.464	.146
รวม	4.50	.31	4.37	.43	2.751**	.007

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{323}=2.59$)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.068	.934
	ภายในกลุ่ม	63.95	322	.20		
	รวม	33.98	324			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.18	2	1.09	4.004*	.019
	ภายในกลุ่ม	87.54	322	.27		
	รวม	89.72	324			
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.40	2	.20	.707	.494
	ภายในกลุ่ม	91.09	322	.28		
	รวม	91.49	324			
4. การมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.05	.208	.813
	ภายในกลุ่ม	70.27	322	.22		
	รวม	70.36	324			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	.225	.798
	ภายในกลุ่ม	70.67	322	.22		
	รวม	70.77	324			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.203	.816
	ภายในกลุ่ม	54.18	322	.17		
	รวม	54.25	324			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,322}=3.02$)

จากตาราง 25 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านแล้ว พบว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตาม วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 27

ตาราง 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	ทดสอบ โดยวิธี	ขนาด โรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่
				4.39	4.37	4.21
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	LSD.	เล็ก	4.39	-	.02	.18**
		กลาง	4.37	-	-	.16*
		ใหญ่	4.21	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทดสอบโดยใช้วิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Y)	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การเป็นบุคคลแห่งการ เรียนรู้ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	.92	4.770**	.009
	ภายในกลุ่ม	62.14	322	.19		
	รวม	63.98	324			
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	7.23	2	3.62	14.116**	.000
	ภายในกลุ่ม	82.48	322	.26		
	รวม	89.71	324			
3. การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	2.59	2	1.29	4.686**	.010
	ภายในกลุ่ม	88.90	322	.28		
	รวม	91.49	324			
4. การมีรูปแบบ ทางความคิด (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	5.741**	.004
	ภายในกลุ่ม	67.94	322	.21		
	รวม	70.36	324			
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	.60	2.753	.065
	ภายในกลุ่ม	69.58	322	.22		
	รวม	70.77	324			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	2.29	2	1.14	7.080**	.001
	ภายในกลุ่ม	51.96	322	.16		
	รวม	54.25	324			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2,322}=4.67$)

จากตาราง 27 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีรูปแบบทางความคิด มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการคิดเชิงระบบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงนำความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตาม วิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y)	ทดสอบโดยวิธี	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.51	4.52	4.32
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	LSD.	น้อยกว่า 10 ปี	4.51	-	-.01	.19**
		10-20 ปี	4.52	-	-	.20**
		มากกว่า 20 ปี	4.32	-	-	-
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.26	4.58	4.19
		น้อยกว่า 10 ปี	4.26	-	-.32**	.07
		10-20 ปี	4.58	-	-	.39**
		มากกว่า 20 ปี	4.19	-	-	-
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	LSD.		$\bar{X}$	4.32	4.53	4.34
		น้อยกว่า 10 ปี	4.32	-	-.21**	-.02
		10-20 ปี	4.53	-	-	.19*
		มากกว่า 20 ปี	4.34	-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Y)	ทดสอบ โดยวิธี	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				4.40	4.53	4.28
การมีรูปแบบทาง ความคิด (Y ₄)	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	4.40	-	-.13	.12
		10-20 ปี	4.53	-	-	.25**
		มากกว่า 20 ปี	4.28	-	-	-
รวม (Y)	Scheffe's Method		$\bar{X}$	4.38	4.53	4.29
		น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	-.15*	.09
		10-20 ปี	4.53	-	-	.24**
		มากกว่า 20 ปี	4.29	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวม ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทดสอบโดยวิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทดสอบโดยวิธี LSD. พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การมีรูปแบบทางความคิด ทดสอบโดยวิธีของ Scheffe's Method พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า “ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 29

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅
X													
X ₁	.830**												
X ₂	.816**	.699**											
X ₃	.784**	.585**	.489**										
X ₄	.887**	.715**	.658**	.634**									
X ₅	.867**	.596**	.721**	.575**	.767**								
X ₆	.684**	.411**	.363**	.584**	.512**	.555**							
Y	.755**	.585**	.504**	.628**	.620**	.649**	.730**						
Y ₁	.523**	.426**	.293**	.446**	.380**	.428**	.623**	.794**					
Y ₂	.766**	.621**	.561**	.613**	.651**	.687**	.615**	.854**	.617**				
Y ₃	.760**	.630**	.629**	.532**	.638**	.696**	.578**	.825**	.485**	.732**			
Y ₄	.526**	.349**	.292**	.514**	.424**	.427**	.609**	.843**	.634**	.568**	.556**		
Y ₅	.556**	.391**	.289**	.516**	.474**	.442**	.647**	.882**	.649**	.625**	.637**	.819**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า บรรยากาศองค์การ (X) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวม (X) กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.755$)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูง ($r=.684-.887$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=.794-.882$)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับสูง ($r=.289-.730$)

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X_1)	.585**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X_2)	.504**	ปานกลาง
ความผูกพัน (X_3)	.628**	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.620**	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.649**	ปานกลาง

ตาราง 30 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความรับผิดชอบ (X ₆)	.730**	สูง
โดยรวม (X)	.755**	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.755$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X₆) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{x6y}=.730$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การให้รางวัล (X₂) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x2y}=.504$)

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม
ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y₁)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X ₁)	.426**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X ₂)	.293**	ต่ำ
ความผูกพัน (X ₃)	.446**	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ (X ₄)	.380**	ปานกลาง

ตาราง 31 (ต่อ)

บรรยาการองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	
	Person's Product– Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.428**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_6)	.623**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.523**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy1}=.523$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y1}=.623$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การให้รางวัล (X_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_2y1}=.293$)

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยาการองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)

บรรยาการองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	
	Person's Product– Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X_1)	.621**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X_2)	.561**	ปานกลาง
ความผูกพัน (X_3)	.629**	ปานกลาง

ตาราง 32 (ต่อ)

บรรยาการองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.613**	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.651**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_6)	.687**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.766**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy2} = .766$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_2} = .687$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การให้รางวัล (X_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_2} = .561$)

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X_1)	.630**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X_2)	.629**	ปานกลาง
ความผูกพัน (X_3)	.532**	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.638**	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.696**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_6)	.578**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.760**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy3} = .760$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x5y3} = .696$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความผูกพัน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y3} = .532$)

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X_1)	.349**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X_2)	.292**	ต่ำ
ความผูกพัน (X_3)	.514**	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.424**	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.427**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_6)	.609**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.526**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy4} = .526$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_6y_4} = .609$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การให้รางวัล (X_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_2y_4} = .292$)

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)

บรรยากาศองค์การ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุน (X_1)	.391**	ปานกลาง
การให้รางวัล (X_2)	.289**	ต่ำ
ความผูกพัน (X_3)	.516**	ปานกลาง
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.474**	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.442**	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ (X_6)	.647**	ปานกลาง
โดยรวม (X)	.556**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 ($r_{xy4}=.556$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ
 ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x6y5}=.647$) ด้านที่มี
 ความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การให้รางวัล (X_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 ($r_{x2y4}=.289$)

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “บรรยากาศ
 องค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “บรรยาการองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 36

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยาการองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X ₆)	.730	.533	.532	.430	.039	.462	10.992**	.000
การสนับสนุน (X ₁)	.794	.631	.629	.157	.033	.203	4.688**	.000
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X ₅)	.811	.657	.654	.159	.036	.199	4.390**	.000
ความผูกพัน (X ₃)	.815	.665	.660	.107	.040	.123	2.689**	.008

R = .815 R² = .665 Adjusted R² = .660 α = .682 S.E._{est} = .23842

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรับผิดชอบ (X₆) การสนับสนุน (X₁) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₅) และความผูกพัน (X₃) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .462 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .203 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .199 และด้านความผูกพัน (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23842$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = .682 + .430X_6 + .157X_1 + .159X_5 + .107X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .462Z_6 + .203Z_1 + .199Z_5 + .123Z_3$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาตองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X_6)	.623	.388	.386	.542	.047	.539	11.615**	.000
การสนับสนุน (X_1)	.650	.423	.419	.171	.039	.204	4.400**	.000

$$R = .650 \quad R^2 = .423 \quad \text{Adjusted } R^2 = .419 \quad \alpha = 1.340 \quad S.E._{\text{est}} = .33860$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า บรรยากาตองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรับผิดชอบ (X_6) และการสนับสนุน (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .539 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .204 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 41.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .33860$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.340 + .542X_6 + .171X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .539Z_6 + .204Z_1$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.687	.472	.470	.328	.050	.319	6.562**	.000
ความรับผิดชอบ (X_6)	.742	.551	.548	.307	.054	.259	5.702**	.000
การสนับสนุน (X_1)	.778	.605	.601	.244	.046	.246	5.280**	.000
ความผูกพัน (X_3)	.783	.614	.609	.151	.055	.135	2.742**	.006

$$R = .783 \quad R^2 = .614 \quad \text{Adjusted } R^2 = .609 \quad a = -.141 \quad S.E._{\text{est}} = .32906$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) ความรับผิดชอบ (X_6) การสนับสนุน
(X_1) และความผูกพัน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .319 รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ
(X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .259 การสนับสนุน (X_1) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .246 และความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .135 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2) ได้ร้อยละ 60.90
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .32906$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_2' = -.141 + .328X_5 + .307X_6 + .244X_1 + .151X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = .319Z_5 + .259Z_6 + .246Z_1 + .135Z_3$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)	.696	.485	.483	.395	.051	.381	7.807**	.000
การสนับสนุน (X_1)	.746	.557	.554	.305	.045	.304	6.837**	.000
ความรับผิดชอบ (X_6)	.772	.597	.593	.291	.052	.242	5.643**	.000

$$R = .772 \quad R^2 = .597 \quad \text{Adjusted } R^2 = .593 \quad \alpha = .081 \quad S.E._{est} = .33909$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) การสนับสนุน (X_1) และความ
รับผิดชอบ (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .381 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .304 และความรับผิดชอบ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .242 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_3) ได้ร้อยละ 59.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .33909$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3' = .081 + .395X_5 + .305X_1 + .291X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .381Z_5 + .304Z_1 + .242Z_6$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X_6)	.609	.371	.369	.493	.056	.469	8.880**	.000
ความผูกพัน (X_3)	.639	.409	.405	.238	.052	.240	4.558**	.000

$$R = .639 \quad R^2 = .409 \quad \text{Adjusted } R^2 = .405 \quad a = 1.211 \quad S.E._{\text{est}} = .35941$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีรูปแบบทางความคิด (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรับผิดชอบ (X_6) และความผูกพัน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .469 รองลงมา คือ ความผูกพัน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .240 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_4) ได้ร้อยละ 40.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .35941$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 1.211 + .493X_6 + .238X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .469Z_6 + .240Z_3$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ความรับผิดชอบ (X_6)	.647	.419	.417	.525	.055	.497	9.561**	.000
ความผูกพัน (X_3)	.669	.448	.445	.144	.057	.146	2.524*	.012
โครงสร้างองค์การ (X_4)	.676	.457	.452	.107	.046	.127	2.328*	.021

$$R = .676 \quad R^2 = .457 \quad \text{Adjusted } R^2 = .452 \quad a = 1.027 \quad S.E._{\text{est}} = .34594$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า บรรยากาองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการคิดเชิงระบบ (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรับผิดชอบ (X_6) และมี 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ด้านการคิดเชิงระบบ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความผูกพัน (X_3) และโครงสร้างองค์การ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .497 รองลงมา คือ ความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .146 และโครงสร้างองค์การ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .127 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_5) ได้ร้อยละ 45.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .34594$ สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 1.027 + .525X_6 + .144X_3 + .107X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = .497Z_6 + .146Z_3 + .127Z_4$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “บรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม”

ตาราง 42 บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์						สรุปผล
	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y_1)	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3)	การมีรูปแบบทางความคิด (Y_4)	การคิดเชิงระบบ (Y_5)	โดยรวม (Y)	
ความรับผิดชอบ (X_6)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
การสนับสนุน (X_1)	✓	✓	✓			✓	ต้องพัฒนา
มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5)		✓	✓			✓	ต้องพัฒนา

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์						สรุปผล
	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₁)	การมีนิสัยทัศนรวมนกัน (Y ₂)	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	การมีรูปแบบทางความคิด (Y ₄)	การคิดเชิงระบบ (Y ₅)	โดยรวม (Y)	
ความผูกพัน (X ₃)		✓		✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
โครงสร้างองค์การ (X ₄)					✓		ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
การให้รางวัล (X ₂)							ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์							

จากตาราง 42 พบว่า บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นโดยรวม (Y) ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X₄) การสนับสนุน (X₁) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X₅) และความผูกพัน (X₃) ผู้วิจัยจึงนำบรรยาการองค์การทั้ง 4 ด้าน ไปหาแนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นมีบรรยาการองค์การทั้ง 4 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

แนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น

ผู้วิจัยนำบรรยาการองค์การ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยนำ
บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะ
แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การให้สูงกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน
ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะ
ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน
ดังนี้

2.1 ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา
(นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ) สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ

2.2 นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา
ไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

3.1 นายชัยนาจ ศิริณูมาศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม

3.2 ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม

3.3 นายเทอดไทย หอมสมบัติ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวังยางวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 2 คน ดังนี้

4.1 ดร.เศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
นาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม

4.2 นางสาวรัศมี เจริญรัตน์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนปิยะ
มหาราชาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม

ผู้วิจัยนำบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 นครพนม มาร่างเป็นแบบ
สัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา
เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาบรรยากาศ
องค์การ ด้านความรับผิดชอบ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารพัฒนาบรรยากาศในการ
ทำงานโดยการมอบหมายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรตามความถนัด
เหมาะสม และยุติธรรม โดยมีการนิเทศ กำกับติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงาน
อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ควรกำหนดความรับผิดชอบแก่บุคลากรทุกคนตามบทบาท
หน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีระบบการนิเทศติดตามผลและประเมินผล
การดำเนินงาน เพื่อนำผลการประเมินเป็นแนวทางการดำเนินงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2564)

“...มีการกำหนดความรับผิดชอบของงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยคำนึงว่าผู้รับผิดชอบแต่ละงานต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถพัฒนางาน และรักในงานนั้น ๆ มีฝ่ายที่ช่วยนิเทศติดตามงานแบบกัลยาณมิตร แต่ละงานควรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน และมีการให้ขวัญกำลังใจผู้ที่มีความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายหน้าที่ บทบาทการทำงาน ของบุคลากรในสังกัดให้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับการแต่งตั้ง เน้นการกำหนด โครงสร้างขององค์การให้ชัดเจน โดยอ้างอิงข้อกฎหมายในการจัดโครงสร้าง ผู้บริหาร ต้องกำหนดผลรางวัลและค่าตอบแทนให้ชัดเจน และเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม ให้กับทุกตำแหน่งในองค์การ มีการกำหนดการประเมินผลและการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ จากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของงานนั้น ๆ...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

“...มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ โดยส่งเสริม การทำงานเป็นทีม เพื่อไม่ให้บุคลากรคนใดคนหนึ่งรับภาระมากเกินไป และเปิดรับฟัง ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

“...จัดคนให้ถูกกับงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ มีการนิเทศติดตาม อย่างสม่ำเสมอ และให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน...”

(ชัชนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...กำหนดโครงสร้างของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ตามความรู้ ความสามารถ และให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนเอง...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2564)

“...ให้กำลังใจในการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานในด้านต่าง ๆ...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2564)

“...กำหนดภาระงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มอบหมายงานตามความถนัดและให้รางวัลตามความเหมาะสม...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2564)

“...มอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้งานในปริมาณที่เหมาะสม รวมถึงให้รางวัลและผลตอบแทนเหมาะสมและมีความยุติธรรม ...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

2. การสนับสนุน

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ตามความถนัดและความต้องการ ด้วยการสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเข้ารับการอบรม/สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ทุกฝ่ายร่วมกันนำเสนอความต้องการในการรับการสนับสนุน เพื่อการพัฒนาแต่ละด้าน และพัฒนาผู้เรียน การพิจารณาสนับสนุนมีการวิเคราะห์ตามความจำเป็น และสนับสนุนตามลำดับความต้องการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามจุดเน้น และพัฒนางานทุกด้าน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนและวางแผนการทำงานร่วมกันกับครูผู้สอน มีการสื่อสารกันมากขึ้น เพื่อให้รับรู้และเข้าใจความต้องการของแต่ละฝ่าย อำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนทั้ง 4Ms ซึ่งได้แก่ 1) Man (บุคลากร) สนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ โดยส่งเสริม

ให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมและสัมมนาอย่างอิสระ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง 2) Money (งบประมาณ) สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างเหมาะสม ตามความจำเป็น โดยมีการระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ 3) Materials (วัสดุ อุปกรณ์) สนับสนุนสื่อและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูและบุคลากร 4) Management (การบริหารจัดการ) บริหารจัดการโดยใช้คุณธรรมและโปร่งใส มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนกระบวนการทำงานเป็นทีมในองค์กร และส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร...”

(ระพีพรรณ ร้อยพินา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

“...อำนาจสะดวกการทำงานให้แก่บุคลากร ส่งเสริมด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ โดยการเข้าร่วมการอบรม การสัมมนา รวมถึงสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้ครูพัฒนานวัตกรรมการสอน และพัฒนาวิชาชีพ...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น สนับสนุนให้ครูรับการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ และด้านงบประมาณ ...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2564)

“...สนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดหาสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพของผู้เรียน สร้างขวัญกำลังใจ และบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2564)

“...สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและวิชาชีพตามกรอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านงบประมาณ ขวัญกำลังใจ และวัสดุอุปกรณ์ ...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้น ควบคุม อำนาจ ความสะดวก ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองและวิชาชีพ รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแต่ละคนแสดงความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ...”

(รัตมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ให้ผู้บริหารกำกับติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดถือตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และกระตุ้นให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ควรร่วมกันกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เป็นมาตรฐานการดำเนินงานขององค์การ ประสานการดำเนินงานตามมาตรฐาน ประเมินผล การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด และรายงานผลการดำเนินงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2564)

“...มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง ทั้งในลักษณะคู่มือการประชุม ส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มีการกำกับติดตามการทำงานให้เป็นมาตรฐาน เช่น การนิเทศ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรได้ปรับปรุงงานอยู่เสมอ กำหนดแนวทางตามองค์ประกอบที่ตนเองได้รับผิดชอบโดยส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดข้อตกลงกับบุคลากรทุกตำแหน่งในการพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุตาม

เป้าหมายของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง รวมถึงมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล พัฒนางานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ ...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

“...ร่วมกันประชุม วางแผนการปฏิบัติงาน และมีการกำกับติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

“...จัดทำข้อตกลงระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน รวมถึงมีการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผ่านการนิเทศ ทั้งจากภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ แล้วนำผลการนิเทศมาพัฒนางานให้ผล การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...มีการวางแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ และข้อตกลง ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการนิเทศการปฏิบัติงานภายในกลุ่มสาระและกลุ่มงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2564)

“...ตกแต่งสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นให้ ครูและบุคลากรขยันทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2564)

“...มีการนิเทศ และประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรชี้แจงขอบเขตและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการ นิเทศ และประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้คำแนะนำ ให้การส่งเสริมและสนับสนุน บุคลากรในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ...”

(รัศมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

4. ความผูกพัน

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรสร้างความผูกพันต่อองค์การด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การมอบหมายงาน การสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเป็นมิตร ถักทอมิตร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และแบ่งปัน ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สวัสดิการตอบแทนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...ควรมีอัตราค่าจ้างไม่ต่ำระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการทักทายได้ถามสารทุกข์และความก้าวหน้าของบุคลากร จัดโอกาสพบปะในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันที่ดีในองค์การ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 10 ตุลาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้หน่วยงานมีเป้าหมาย และค่านิยมที่รับรู้ร่วมกันเพื่อความผูกพันต่อองค์การ ทุกคนในหน่วยงานพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความรัก ภาควุมิใจ ผูกพันต่อกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 9 ตุลาคม 2564)

“...เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานภายในโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรมีการส่งเสริม พัฒนาประสบการณ์ในความสนใจ และอาชีพ สม่ำเสมอ ควรมีมาตรฐานความปลอดภัยในองค์การให้ชัดเจน สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับให้บุคลากรในองค์การทราบโดยเน้นการทำงานแบบครอบครัว เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความอบอุ่นและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ...”

(ระพีพรรณ ร้อยพิลลา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

“...สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

“...สร้างบรรยากาศการทำงานแบบครอบครัว รวมถึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร ให้ขวัญและกำลังใจในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวของบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานวันเกิด งานศพ งานบวช เป็นต้น...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 26 ตุลาคม 2564)

“...สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ใช้คุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์การ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ...”

(อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ, สัมภาษณ์, 2 พฤศจิกายน 2564)

“...เน้นบรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มที่อยู่ร่วมกัน และทำกิจกรรมร่วมกัน การมีบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันจะทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกอบอุ่น เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน...”

(เทอดไทย หอมสมบัติ, สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2564)

“...ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้บุคลากรได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น รวมถึงการให้ความสำคัญในงานสังคม ที่เกี่ยวข้องกับคนในครอบครัวของครูและบุคลากรในโรงเรียน...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 5 พฤศจิกายน 2564)

“...ผู้บริหารควรเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความสามัคคีในองค์การ โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมาชิก เช่น งานแต่งงาน งานศพของคนในครอบครัว...”

(รัตมี เจริญรัตน์, สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2564)

ตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
2. มีการกำหนดการประเมินผล ติดตาม และการนิเทศการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		✓					5	50
3. กำหนดโครงสร้างของงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน		✓	✓	✓			✓				4	40
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนา			✓		✓						2	20
5. มีการให้รางวัล ผลตอบแทน และขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	70
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมให้กับทุกตำแหน่งในองค์การ				✓					✓		2	20
7. ให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างอิสระ							✓				1	10

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความรับผิดชอบ ดังนี้

1. มอบหมายงาน ภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
2. มีการให้รางวัล ผลตอบแทน และขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม
3. มีการกำหนดการประเมินผล ติดตาม และการนิเทศการปฏิบัติงาน
4. กำหนดโครงสร้างของงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบงานแต่ละฝ่าย อย่างชัดเจน
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิด การพัฒนางาน
6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเน้นกระบวนการ ทำงานเป็นทีมให้กับทุกตำแหน่งในองค์การ
7. ให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างอิสระ

ตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสนับสนุน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผน นำเสนอ หรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓	✓			✓				✓	4	40
2. สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	✓		✓		✓		✓	✓			5	50
3. สนับสนุนงบประมาณ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์	✓			✓		✓	✓	✓	✓		6	60
4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรมประชุม สัมมนาต่าง ๆ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
5. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ			✓		✓	✓			✓	✓	5	50
6. บริหารจัดการองค์การโดยใช้คุณธรรมและความโปร่งใส มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน				✓							1	10
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ และเน้นการทำงานเป็นทีม				✓							1	10
8. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน								✓	✓	✓	3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านการสนับสนุน ดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนา
ต่าง ๆ
2. สนับสนุนงบประมาณ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์
3. สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนปฏิบัติงาน
อย่างมีความสุข
4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ
เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน
7. บริหารจัดการองค์การโดยใช้คุณธรรมและความโปร่งใส มีโครงสร้าง
การบริหารงานที่ชัดเจน
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ
ภายในองค์การ และเน้นการทำงานเป็นทีม

ตาราง 45 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ และการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน		✓		✓	✓	✓	✓			✓	6	60
2. มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90
3. มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง			✓								1	10
4. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่า และความสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติงาน	✓										1	10
5. ตกแต่งสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรขยันทำงาน								✓			1	10
6. ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน								✓			1	10

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านมาตรฐานการปฏิบัติ ดังนี้

1. มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงาน
อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนการดำเนินงาน
แผนปฏิบัติการ และการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร
และครูผู้สอน
3. มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง
4. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่า และความสำคัญของมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน
5. ตกแต่งสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นให้ครู
และบุคลากรขยันทำงาน
6. ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต
และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ตาราง 46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพัน

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. เสริมสร้างอัยยาศัยไมตรี มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน	✓	✓									2	20
2. ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	✓						✓				2	20
3. พบปะร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรใน โรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานทำบุญ และงานวันเกิด		✓				✓			✓	✓	4	40
4. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีเป้าหมาย และค่านิยมที่รับรู้ร่วมกัน			✓							✓	2	20
5. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิด ความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพันต่อกัน			✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	60
6. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานความปลอดภัยภายในองค์การ				✓			✓	✓	✓		4	40
7. ส่งเสริมความสามัคคีในองค์การและร่วมกันทำงานเป็นทีม	✓			✓	✓	✓		✓		✓	6	60
8. ใช้คุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์การ							✓				1	10

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความผูกพัน ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ ผูกพันต่อกัน
2. ส่งเสริมความสามัคคีในองค์การและร่วมกันทำงานเป็นทีม
3. พบปะร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานทำบุญ และงานวันเกิด
4. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานความปลอดภัยภายในองค์การ
5. เสริมสร้างอธยาศัยไมตรี มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
7. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีเป้าหมาย และค่านิยมที่รับรู้ร่วมกัน
8. ใช้คุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์การ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากร
 - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
 - 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันไป

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน

5. บรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร วิทยาลัย และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. บรรยากาศองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 65 คน และครูผู้สอน จำนวน 260 คน ซึ่งกลุ่ม ตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37-43) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45-48)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 60 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .447–.862 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .958 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438–.820 มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .957

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับบรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อ บรรยาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

รายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

6. หาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment-Correlation Coefficient)

7. หาอำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สามารถสรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน และความผูกพัน ตามลำดับ

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบทางความคิด และการคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุน การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ และมาตรฐาน การปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.2 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุน และโครงสร้างองค์การ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุน การให้รางวัล ความผูกพัน โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีรูปแบบทางความคิด มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการคิดเชิงระบบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. บรรยายการองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า บรรยายการองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .755 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยายการองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. บรรยายการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X_6) การสนับสนุน (X_1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) และความผูกพัน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .462 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .203 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .199 และความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23842$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .682 + .430X_6 + .157X_1 + .159X_5 + .107X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .462Z_6 + .203Z_1 + .199Z_5 + .123Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนาบรรยาการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความผูกพัน ที่สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน มีดังนี้

7.1 ความรับผิดชอบ

7.1.1 มอบหมายงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถความถนัดและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

7.1.2 มีการให้รางวัล ผลตอบแทน และขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

7.1.3 มีการกำหนดการประเมินผล ติดตาม และการนิเทศการปฏิบัติงาน

7.1.4 กำหนดโครงสร้างของงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

7.1.5 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน

7.1.6 ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมให้กับทุกตำแหน่งในองค์กร

7.1.7 ให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างอิสระ

7.2 การสนับสนุน

7.2.1 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรมประชุม สัมมนาต่าง ๆ

7.2.2 สนับสนุนงบประมาณ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์

7.2.3 สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

7.2.4 ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7.2.5 เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2.6 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน

7.2.7 บริหารจัดการองค์การโดยใช้คุณธรรมและความโปร่งใส มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน

7.2.8 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร และเน้นการทำงานเป็นทีม

7.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

7.3.1 มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

7.3.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ และการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน

7.3.3 มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง

7.3.4 กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่า และความสำคัญของมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน

7.3.5 ตกแต่งสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นให้
ครูและบุคลากรขยันทำงาน

7.3.6 ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต
และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

7.4 ความผูกพัน

7.4.1 เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
ในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาคภูมิใจ
ผูกพันต่อกัน

7.4.2 ส่งเสริมความสามัคคีในองค์การและร่วมกันทำงานเป็นทีม

7.4.3 พบปะร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
ในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานทำบุญ และงานวันเกิด

7.4.4 สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เหมาะสมเอื้อต่อการ
ปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานความปลอดภัยภายในองค์การ

7.4.5 เสริมสร้างอธยาศัยไมตรี มนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร
และผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน

7.4.6 ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

7.4.7 ส่งเสริมให้โรงเรียนมีเป้าหมาย และค่านิยมที่รับรู้ร่วมกัน

7.4.8 ใช้คุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์การ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ
การสนับสนุน ความผูกพัน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศ
ในการบริหารจัดการองค์การภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ
ส่งผลทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาผ่านการประเมิน
คุณภาพภายนอกรอบสี่ และได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น รางวัลสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย
เสถียรและอบายมุข รางวัลสถานศึกษาปลอดภัย และรางวัลผลการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีบรรยากาศองค์การที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ บุญธรรมมา (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแนวทาง
การส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การ
และความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 31 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ
อิศพัล สะมะแอ (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษابรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15 ผลการศึกษา พบว่า 1) บรรยากาศองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บรรยากาศองค์การกับชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 15 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .723$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์การที่เป็นตัวพยากรณ์ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบาย
(X_2) และด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ที่ร่วมกันพยากรณ์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์
การพยากรณ์ ร้อยละ 52.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบทางความคิด การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาวะแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ส่งผลให้สถาบันการศึกษา มีความ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการองค์การ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและ การมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนมได้เข้ารวมการอบรมและสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้บุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองและ องค์การอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวัชรินทร์ ประกิจ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิดด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้าน ความเชี่ยวชาญของบุคคล ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธย เลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความ ยึดหยุ่นในการบริหาร ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก และด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) องค์การ แห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศของ Erturk & Nartgun (2019, p. 381) ที่ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดโบลูกกลาง ประเทศตุรกี กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในปี 2018–2019 จำนวน 268 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความเห็นต่อโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามมิติ พบว่า มิติการเรียนรู้เป็นทีม มิติการรอบรู้แห่งตน มิติการมีแบบแผนทางความคิด มิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม และมิติการใช้ภาวะผู้นำร่วมกัน อยู่ในระดับสูง

3. บรรยายาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 บรรยายาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุน การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของงานภายในโรงเรียน ในขณะที่ครูผู้สอนมีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีมาตรฐานด้านวิชาชีพและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยายาการองค์การแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ สินนาม (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบรรยายาการองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อบรรยายาการองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติขวัญ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติอุปสรรค มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติห่วงเหิน ไม่แตกต่างกัน

3.2 บรรยายาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุน และโครงสร้างองค์การ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความผูกพัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีผลทำให้จำนวนครูผู้สอนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ มีจำนวนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงอาจเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การภายในโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ บุตรภู (2560, หน้า 147) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า บรรยายาการองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรินทร์ พัฒนธนกฤษฎศิริ (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยายาการองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและมิติขาดความสามัคคี มิติขวัญกำลังใจ มิติมิตรสัมพันธ์ และมิติทางเหิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 บรรยายาการองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การสนับสนุน การให้รางวัล ความผูกพัน โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

การวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะแล้ว ทำให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี ส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงวัยกลางคน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้คล่องแคล่วและทำงานร่วมกับวัยอื่น ๆ ได้ดี เนื่องจาก มีช่องว่างระหว่างวัยน้อยกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ พัฒนชนกฤษศิริ (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติขวัญและกำลังใจ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์เพ็ญ ลินนาม (2563, หน้า 87-88) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการส่วนใหญ่เป็นหน้าที่โดยตรง

ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องสนับสนุนการบริหารและการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา รวมถึงการตัดสินใจ การสร้างความมั่นใจในเป้าหมายของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ แต่ครูผู้สอนมีหน้าที่หลัก คือ การจัดการเรียนการสอนมากกว่าการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมัย สายแก้ว (2558, หน้า 122) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี พาลาด (2560, หน้า 11) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สนับสนุนการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้อิสระครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 102) ที่ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน

4.3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีรูปแบบ
ทางความคิด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการคิด
เชิงระบบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี
ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะแล้ว ทำให้มีความ
ชำนาญและเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์
มากกว่าย่อมได้เข้ารับการฝึกอบรม เพิ่มประสบการณ์ความรู้อยู่เสมอ ทำให้สามารถ
พัฒนาตนให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาตนเอง
และวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละมัย สายแก้ว (2558, หน้า 126) ที่ศึกษา
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิตี เรืองฤทธิ์ (2560, บทคัดย่อ)
ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี
ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

5. บรรยายการสอดคล้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า บรรยายการสอดคล้อง

โดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .755 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นส่วนที่สนับสนุนให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรติศ คงยังยืน (2561, หน้า 147) ที่ศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่าง การแบ่งปันความรู้ บรรยากาศองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับการแบ่งปันความรู้ ($r=.727, p<.01$) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ($r=.689, p<.01$) ในขณะเดียวกัน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ($r=.848, p<.01$) นอกจากนี้สอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Jaafari & Soleimani (2012, p. 2214) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การในโรงเรียน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในทางบวก บรรยากาศองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่บรรยากาศองค์การในโรงเรียนกับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยรวม (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ (X_6) การสนับสนุน (X_1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) และความผูกพัน (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรับผิดชอบ (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .462 รองลงมา คือ การสนับสนุน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .203 มาตรฐานการปฏิบัติงาน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .199 และความผูกพัน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .123 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23842$ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายออกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ คือ ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบถือเป็นบรรยาการองค์การที่เกิดจากตัวของบุคลากรเองเป็นหลัก กล่าวได้ว่า บุคลากรที่เป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสูงย่อมจะมีวิธีในการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้ในการพัฒนางาน แก้ไขปัญหา เพื่อให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีคุณภาพ (Senge, 2006, p. 21)

2. การสนับสนุน คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกันในที่ทำงาน จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นนั้น ตนสามารถขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานได้ (Senge, 2006, p. 22) บรรยาการในด้านนี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดจากหลายส่วนประกอบกัน ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และจากตัวของบุคลากรเอง ต้องร่วมกันสร้างให้เกิดบรรยาการการสนับสนุน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการพัฒนา รักษากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพความสามารถที่โดดเด่น เพื่อให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ ตัวแปรพยากรณ์ลำดับถัดมาที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การวัดความรู้สึกที่ถูกกดดันจากองค์การในการปรับปรุงคุณภาพของงาน และวัดความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่การจะปฏิบัติงานได้ดีจนสามารถเกิดเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานได้นั้น องค์การจะต้องกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมถึง

ต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนางานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ (ระพีพรรณ ร้อยพิลลา, สัมภาษณ์, 23 ตุลาคม 2564)

4. ความผูกพัน คือ ตัวแปรพยากรณ์สุดท้ายที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดมีขึ้นในองค์การ เป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดร่วม และพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Senge, 2006, p. 36)

งานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลรัตน์ พลหาญ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนามากับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืน ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปหาน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจอิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ อิทธิพลรวม ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้ร้อยละ 64 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายโครงสร้างองค์การ ได้ร้อยละ 56 ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และด้านภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันอธิบายการจูงใจได้ร้อยละ 45 ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภานันท์ คุขุนทด (2559, หน้า 327-335) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะที่สนับสนุนการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 11 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .521-.816 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ด้านบรรยากาศองค์การในภาพรวมมีผลต่อปัจจัยองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R=.816$) โดยบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน มาตรฐาน และโครงสร้าง สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 50.40 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .35$

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Shalihin (2018, pp. 92-103) ที่ศึกษาปัจจัยความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองเก็นดารี ประเทศอินโดนีเซีย ผลการศึกษา พบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 8) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน ความผูกพัน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัล และโครงสร้างองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า มีบรรยากาศองค์การ 3 ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การให้รางวัล โครงสร้างองค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมควรพัฒนาบรรยากาศองค์การ 3 ด้าน ดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบทางความคิด การคิดเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมควรพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า มีบรรยากาศองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนมให้กลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เช่น ความมีอิสระ การยอมรับความขัดแย้ง การเปลี่ยนแปลงในองค์การ เป็นต้น เพื่อพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ภาวะผู้นำครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2564). *ประกาศผลการคัดเลือกกิจกรรม “สถานศึกษาปลอดภัย” ประจำปี 2564*. เข้าถึงได้จาก <http://osh.labour.go.th/images/PDF/2021/7/2885/2885-01.pdf>. 18 กันยายน 2564.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ผลการพิจารณา สถานศึกษาสีขาว ปลอดภัย เสพติด ประเพณีและวัฒนธรรม ระดับทอง ปีการศึกษา 2561*. เข้าถึงได้จาก <http://www.biea.moe.go.th/2020/index.php>. 17 กันยายน 2564.
- กัณฑ์อเนก สุภัทรศักดิ์ดา. (2561). บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในจังหวัดนครปฐม. *วารสารการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(24), 211-215.
- จรินทร์ ศรีสุวรรณ. (2555). *ความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://bit.ly/3prCyNq>. 7 พฤษภาคม 2564.
- จักรพงษ์ พิลาจันท์. (2563). การศึกษาบรรยายภาคองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 20. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 6(2), 39-51.
- จันทร์เพ็ญ ลินนาม. (2563). *บรรยายภาคองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 28*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จิตรี พุ่งกลิ่น. (2559). *บรรยายภาคองค์การและการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อคุณภาพการบริการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษา มศว*, 13(25), 10-20.
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16*. ในการประชุมใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 7 (หน้า 324-335). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉวีวรรณ เขียมพญา (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เฉลิมชัย สงศรี. (2559). *วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศไทย*. *Rajabhat Journal of Sciences, Humanities & Social Sciences*, 17(2), 343–352.
- ชาญวุฒิ จำเริญ. (2562). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 21(2), 87–97.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติ เรืองฤทธิ์. (2560). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์ศักดิ์ นาคสมบุรณ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 29–43.
- ณัชชา บุญประไพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธัญญาณี กิยะกุล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.

- นพรัตน์ แบบกัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการ
เรียนรู้ของโรงเรียนบางบัววิทยา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นาถนารี ชนะผล. (2562). *สภาพ ปัญหา และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะ
กิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 6(4), 1688–1709.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษา
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- ปฐมพงศ์ รัตนโกศัย. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้: ศึกษากรณีโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 5(3), 47–72.
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการ
กับวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:*
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรนภา เลื่อยคลัง. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *Veridian E-Journal,
Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 8(2),
2155–2170.
- พฤษัช สุพรรณาลัย, จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560).
การรักษาคณเฑาะว์โดยการให้รางวัล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(2), 241–250.

- พัชชานันท์ โภชฌงค์. (2563). บรรยายภาคองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 12(2), 174 – 188.
- พัชรินทร์ พัฒนธณกฤษศิริ. (2561). บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมือง
จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิเชษฐ์ สร้อยทอง. (2561). บรรยายภาคองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการ
มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา,
1(1), 63–80.
- ไพบูลย์ พระเมือง. (2556). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษากับบรรยายภาคองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2554.) รวมแนวคิดหลากหลายมุมมอง องค์การแห่งการเรียนรู้
และการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สองสยาม.
- มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). บรรยายภาคองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์
กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มรกต จันทรกระพ้อ. (2562). การสร้างองค์การแห่งนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็น
เลิศขององค์การ. วารสารนักบริหาร, 39(1), 52–66.
- มานัสวิณีย์ เวียงปฏี. (2556). การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ทพรราชวิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- รัตติยา จันทรเอียด. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. เข้าถึงได้จาก <https://dictionary.orst.go.th/>. 4 พฤษภาคม 2564.
- ราตรี พาลาด. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 29–40.
- รุ่งรติศ คงยังยืน. (2561). ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการแบ่งปันความรู้ บรรยายภาคองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ. *วารสารรวมพฤษ มหาวินิจฉัยเกริก*, 36(1), 135–158.
- เรวดี วิจารี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้บรรยายภาคองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยะของ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ละมัย สายแก้ว. (2558). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วิไล กวางศิริ. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยายภาคองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(86), 98–125.
- วรรณช รัทธรม. (2558). *การศึกษาบรรยายภาคองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรชัยธำรี ประกิจ. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 270–280.

- วิมลรัตน์ พลหาญ. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 13(62), 38–50.
- วิมลลย์ สีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ ไหลพิริยกุล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุตานันท์ คุขุนทด. (2559). บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะที่สนับสนุนการเกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรอาชีวศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 11(1), 327–336.
- ศุภวรรณ ซอผกา. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภวัฒน์ บุตรกุล. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2550). *คู่มือการจัดทำมาตรฐาน และการปรับปรุงการบริการ*. กรุงเทพฯ: สุขุมวิทมีเดีย มาร์เก็ตติ้ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. (2564). *ITA2021 สพม. นครพนม*. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/esdc.go.th/itasnpm/home>. 19 กันยายน 2564.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2564). ระบบสารสนเทศ
เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก สมศ. เข้าถึงได้จาก
<https://aqa2.onesqa.or.th/management>. 7 ตุลาคม 2564
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของ
การศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579). กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). การวิจัยและพัฒนารูปแบบกลไก
การเสริมสร้างวินัยนักเรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านความรับผิดชอบและการตรงต่อเวลา. กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555) การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้:
แนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
23(1), 17–30.
- สุชาติ พันธกอม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุญา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภัทสร ชูประยูร. (2563). การศึกษาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด
สุราษฎร์ธานี. วารสารนาครบุตริปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช, 12(3), 152–170.
- สุภาดิณี สุขสำราญ. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้
และทักษะในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 31. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 8(2), 116–131.

- สุรเดช จงวรรณศิริ. (2556). การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Building LO at your organization). เข้าถึงได้จาก <https://trisacademy.wordpress.com/tag/garvin/>. 18 พฤษภาคม 2564.
- สุรศักดิ์ รัตนมังสงค์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุรัสวดี บุญติด. (2019). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(1), 154–165.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5–8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ. (2559). หลักการเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การและการจัดการ. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 3(1), 170–194.
- อนุดิษฐ์ สุวานิชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1), 32–46.
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment). เข้าถึงได้จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html> 5 มิถุนายน 2564.
- อภิญญา นัตระข้อฟ้า. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 5(1), 157–170.
- อมรา โพธิ์ทอง. (2559). การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ คม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสระบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 14(1), 11–21.
- อิศพัลล์ สมะแอ. (2563). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 7(2), 107–122.
- อุไรวรรณ บุญธรรมมา. (2559). แนวทางการส่งเสริมบรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *วารสารราชพฤกษ์*, 14(3), 87–94.
- Aldag, R.J., & Breef, M. (1981). *Managing organization behavior*. New York: West.
- Balkar, B. (2015). The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7, 81–92.
- Barath, T. (2015). Learning organization as a tool for better and more effective schools. *Procedia Manufacturing*, 3, 1494–1502.
- Barnard, C. I. (1970). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Benedicta, A. S. (2014). A Study of Occupational Stress and Organizational Climate of Higher Secondary Teachers. *Journal on School Educational Technology*, 9(3), 12–17.
- Brown, W.B., & Moberg, D. J. (1980). *Organizational Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Daft, R. L. (2020). *Organization theory & design*. Cengage learning.
- Daily, S. M., et al. (2019). School climate and academic achievement in middle and high school students. *Journal of school health*, 11(1), 173–180.

- Dubrin, A. J. (1984). *Foundations of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Egmir, E., & Yoruk, S. (2013). The Effectiveness Level of School Administrator's Coaching Characteristic on School's Being Learning Organization. *Online Submission*, 3(1), 120–133.
- Eisenberger, R., Armali, S., Rexwingle, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organization Support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 565–573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Erturk, R., & Nartgun, S. S. (2019). The Relationship between Teacher Perceptions of Distributed Leadership and Schools as Learning Organizations. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 6(2), 381–396.
- Fulmer, R. & Key, B. (1998). A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organization Learning. *Organization Dynamics*, 27(2), 330–335.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, July/August: 778–779.
- Gephart, M. A., Marsick, V. J., Van Buren, M. E., Spiro, M. S., & Senge, P. (1996). Learning organizations come alive. *Training & Development*, 50(12), 34–46.
- Gibson, J. L. (2000). *Organization Behavior*. (7th ed.). Boston: Irwin.
- Gil, A. J., Carrillo, F. J., & Fonseca-Pedrero, E. (2019). Assessing a learning organization model: A teacher's perspective. *Management in Education*, 33(1), 21–31.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The Organizational Climate of Schools*. Chicago, IL: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hamzah, M. I. M., Maidin, F., & Rahman, S. (2011). Supporting and inhibiting factors of creativity, innovation and wisdom among teachers in a learning organization. *World Applied Sciences Journal*, 15, 56–62.

- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (2001). *Organization behavior*. South Western Collage Publishing.
- Hesbol, K. A. (2019). Principal Self-Efficacy and Learning Organizations: Influencing School Improvement. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 14(1), 33–51.
- Hodge, B. J. & William, P. A. (1991). *Organization theory: A Strategic Approach*. (4th ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Education Administration: Theory, Research and Practice*. New York: McGrew–Hill.
- Huang, S. H. (2013). *The Relationships among Teacher's Personality Traits, School Organization Climate, and the Professional Learning Community in Elementary Schools*. Master Thesis M.Ed. Pingtung: National University of Pingtung, Taiwan.
- Jaafari, P., & Soleimani, N. (2012). The relationship among organizational climate, organizational learning and teachers' self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2212–2218.
- Kalkan, F. (2017). The Effect of Gender on School Administrators and Teachers' Perceptions of Learning Organization: A Meta-Analysis Study. *Education & Science/Egitim ve Bilim*, 42(191), 165–184.
- Kotter, J. P. (1978). *Organizational Dynamics: Diagnosis and Intervention*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Lamastro. V. (2002). Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 19–41.
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968). *Motivative and Organization Climate, Division of Research*. Boston: Harvard University.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. Nicholas brealey publishing.

- Mohammadi, A & A.Z. Youzbashi. (2012). Investigation Relationship of Schools Organization Climate With Job Stress Among Physical Education Teachers. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 47, 138–140.
- Parsons, T. (1962). *Toward a general theory of action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: a strategy for sustainable development*. New York: McGraw–Hill.
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566.
- Sahin, F., & Cemaloglu, N. (2015). In–school variables supporting and inhibiting organizational learning in secondary education institutions. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 174, 2912–2919.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and craft of the learning organization*. New York: Century Press.
- _____. (2006). *The fifth discipline: The art and craft of the learning organization*. (2nd ed.). New York: Century Press.
- Shalihin, L. O. M., Kamaluddin, M., Iru, L., & Husain, S. N. (2018). The effect of learning organization, organizational climate, and work motivation on work satisfaction and teacher's performance of teachers of the state high schools in Kendari city, Indonesia. *International Journal of Education, Learning and Development*, 6(12), 92–103.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. (13th ed.). Mason, OH: South–Western Cengage Learning.
- Steers, R.M. & Porter. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica Calif: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. New Jersey: Prentice Hall.

- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The principle: creative leadership for effective school*. Boston: Allyn & Bacon.
- Waruwu, B. (2015). The Correlation between Teachers' Perceptions about Principal's Emotional Intelligence and Organizational Climate and Job Satisfaction of Teachers of State Senior High School in Gunungsitoli Nias, Indonesia. *Journal of Education and Practice*, 6(13), 142–147.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Bommer, W.H., et al. (2002) The Role of Fair Treatment and Rewards in Perceptions of Organizational Support and Leader–Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87, 590–598.
- Weber, M. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press.
- Wudarszewski, G. (2019). Multidimensional Organizational Climate Measurement Inventory MOCMI–Verification of Author's Climate Model and Validation and Validation of the Tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2), 7–45.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณทิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณทิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณทิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณทิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 3. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา | <p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม</p> |
| 4. นายเทอดไทย หอมสมบัติ | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางวิทยาคม
อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม</p> |
| 5. ดร.เศกสรรค์ จันทะนาม | <p>ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม</p> |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วัชชัย โพไพล | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ | <p>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขุภีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร</p> |
| 4. ดร. ระวีพรรณ ร้อยพิลา | <p>ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา
(นักวิชาการศึกษาเชี่ยวชาญ)
สำนักงานศึกษาธิการภาค 10
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ</p> |
| 5. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา | <p>ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม</p> |
| 6. นายชัยนาท ศิริनुมาศ | <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม</p> |

7. ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนคร
วิทยานุกูล อำเภอเรณูนคร
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม
8. นายเทอดไทย หอมสมบัติ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางวิทยาคม
อำเภอวังยาง จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาานครพนม
9. ดร.เศกสรรค์ จันทะนาม
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา
อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาานครพนม
10. นางสาวรัศมี เจริญรัตน์
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมือง
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๔ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า

อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๑๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๔ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวังยางวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคร่าเหตเป็นผู้ใช้เชียวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เศกสรร จันทะนาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคร่าเหตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๕ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอทราบจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บริยาการศอการที่ส่งผลต่อความเป็นอการแห่งการเรยนรือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอยมศอกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศอกษาตามหลักสูตรศอกษตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โซยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรอกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วจิตรา วงศ์อนุสิทธ์ เป็นกรรมการที่ปรอกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาการศอการที่ส่งผลต่อความเป็นอการแห่งการเรยนรือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามอยมศอกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศอกานต์ เพียรธอญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปรอกษาราชการแทน

อธการบดิมมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๕๔ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไทรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“บริယากาของคณาจารย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาของคณาจารย์ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บริยาการศอการที่ส่งผลต่อความเป็นอการแห่งการเรยนรูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาการศอการที่ส่งผลต่อความเป็นอการแห่งการเรยนรูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๕๔ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **“บริယากาองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม”** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายชัยนาท ศิรินามาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโยธาตุดูเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายอติพล พลเยี่ยมหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บริยาการคองคการที่ส่งผลต่อความเป็นองคการแห่งการเรียนรูของโรงเรียนในสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาการคองคการที่ส่งผลต่อความเป็นองคการแห่งการเรียนรูของโรงเรียนในสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเทอดไทย หอมสมบัติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.เศกสรรค์ จันทะนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บริยาการคองคการที่ส่งผลต่อความเป็นองคการแห่งการเรยนรูของโรงเรียนในสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบริยาการคองคการที่ส่งผลต่อความเป็นองคการแห่งการเรยนรูของโรงเรียนในสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ยว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๒๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาววิมล เจริญรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๒๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๑๓๕๙ ๔๓๒๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง บรรยายการส่งผลการส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยายการส่งผลการส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์โดยภาพรวม
ไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด จึงให้ท่านโปรดพิจารณา
ตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพื่อจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยายการส่งผลการส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน แบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 5 ด้าน
แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับ
ความคิดเห็น 5 ระดับ

จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ธนัทพงษ์ วัชรพันธ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหารโรงเรียน
- () ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน)

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีผู้บริหารโรงเรียนนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

- () น้อยกว่า 10 ปี
- () 10 – 20 ปี
- () มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. บรรยากาศองค์การของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การสนับสนุน
- 1.2 การให้รางวัล
- 1.3 ความผูกพัน
- 1.4 โครงสร้างองค์การ
- 1.5 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.6 ความรับผิดชอบ

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การให้รางวัล					
0	ครูผู้สอนได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล ว่าครูผู้สอนได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานระดับมาก

ข้อ	บรรยายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การสนับสนุน					
1	ครูผู้สอนได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
2	ครูผู้สอนได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ					
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูผู้สอนมากกว่างานที่ปฏิบัติ					
	การให้รางวัล					
6	ครูผู้สอนได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารได้พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และโปร่งใส					
8	เมื่อครูผู้สอนมีผลงานดีจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
9	ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์					
10	ครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
	ความผูกพัน					
11	ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและผู้บริหาร					
12	ครูผู้สอนเห็นด้วยกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน					
13	ครูผู้สอนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
14	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					

ข้อ	บรรยายการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
15	ครูผู้สอนรู้สึกว่าเป็นร่วมงานปฏิบัติของตนเปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัว					
	โครงสร้างองค์การ					
16	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเข้ามามีส่วนรวมในการปฏิบัติงาน					
17	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ					
18	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว					
19	โรงเรียนได้จัดโครงสร้าง หน้าที่ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูผู้สอน					
20	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่น เน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการดำเนินงาน					
	มาตรฐานการปฏิบัติงาน					
21	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
22	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นประจำ					
23	โรงเรียนมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน					
24	มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งผลให้ระบบการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น					
25	โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกคล่องกับทรัพยากรและเวลา					

ข้อ	บรรยายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ความรับผิดชอบ					
26	ครูผู้สอนมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ					
27	ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ					
28	ครูผู้สอนมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบของงานที่ได้รับมอบหมาย					
29	ครูผู้สอนยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
30	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำชี้แจง

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
 - 1.2 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 1.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 1.4 การมีรูปแบบทางความคิด
 - 1.5 การคิดเชิงระบบ
2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้
 - 5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระดับมาก
 - 3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การทำงานเป็นทีม					
0	โรงเรียนมีการประชุมทีมงานก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านการทำงานเป็นทีม ว่าโรงเรียนของท่านมีการประชุมทีมงานก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอระดับมาก

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้					
1	ครูผู้สอนพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้า และก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
2	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง และโรงเรียนให้เป็นจริง					
3	ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนา ศักยภาพของตนเองให้ก้าวไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ที่กำหนดไว้					
4	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
5	ครูผู้สอนรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกระดับมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน					
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การ ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					
8	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง					
9	ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน					
10	ครูผู้สอนมีความผูกพันและร่วมกันทำงานเพื่อองค์การ					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
11	โรงเรียนของท่านมีการประชุมทีมงานก่อนการลงมือปฏิบัติงานเสมอ					
12	โรงเรียนของท่านมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
13	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาหรือเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
14	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน					
15	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้					
	การมีรูปแบบทางความคิด					
16	ครูผู้สอนไม่ยึดติดกับรูปแบบและกระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
17	ครูผู้สอนมองปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
18	ครูผู้สอนคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ					
19	ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน					
20	ครูผู้สอนพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและองค์การ					
	การคิดเชิงระบบ					
21	ครูผู้สอนตระหนักดีว่า งานทุกฝ่ายนั้นต่างมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ครูผู้สอนนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
23	ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน และมีการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ					
24	ครูผู้สอนแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ มากกว่าที่จะแก้ปัญหาเป็นจุด ๆ ไป					
25	ครูผู้สอนติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๒๔/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๑๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (Organizational Climate Affecting
Learning Organization of Schools under the Nakhon Phanom Secondary
Educational Service Area Office)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายธนพงษ์ วัชระพันธ์

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 47 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อ
 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม									
1. การสนับสนุน									
1	ครูผู้สอนได้รับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	ครูผู้สอนได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	ผู้บริหารให้โอกาสครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูผู้สอนเข้าร่วมการอบรม ประชุมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูผู้สอนมากกว่างานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2. การให้รางวัล									
6	ครูผู้สอนได้รับความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	ผู้บริหารได้พิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ยุติธรรม และโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	เมื่อครูผู้สอนมีผลปฏิบัติงานดี จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานดีจะได้รับคำชมเชยมากกว่าถูกวิพากษ์วิจารณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	ครูผู้สอนที่มีผลงานดีเด่นจะได้รับโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3. ความผูกพัน									
11	ครูผู้สอนมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	ครูผู้สอนเห็นด้วยกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	ครูผู้สอนรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
14	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะใช้ ความรู้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	ครูผู้สอนรู้สึกว่เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติต่อตนเปรียบเสมือนเป็น คนในครอบครัว	+1	0	+1	+1	+1	5	.80	เห็นด้วย

4. โครงสร้างองค์การ

16	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างที่เอื้อ ต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการ มอบหมายงานและความ รับผิดชอบให้ฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างการ บริหารงานที่ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานให้มีความสะดวก และคล่องตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	โรงเรียนได้จัดโครงสร้าง หน้าที่ ของงานชัดเจนโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของ ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	โรงเรียนได้จัดโครงสร้างองค์การ ที่มีความยืดหยุ่น เน้นการ กระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน									
21	โรงเรียนได้กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	โรงเรียนมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	โรงเรียนมีการติดตามและเสนอแนะให้มีการปรับปรุงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งผลให้ระบบการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	โรงเรียนมีการปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อความสอดคล้องกับทรัพยากรและเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6. ความรับผิดชอบ									
26	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6. ความรับผิดชอบ									
28	ครูผู้สอนมีอิสระในการปฏิบัติงานของตนเองตามกรอบของงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	ครูผู้สอนยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	ครูผู้สอนสามารถแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม									
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้									
1	ครูผู้สอนพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองและโรงเรียนให้เป็นจริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	ครูผู้สอนมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวไปสูเป้าหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
4	ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
5	ครูผู้สอนรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน									
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
9	ครูผู้สอนมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ครูผู้สอนมีความผูกพันและ ร่วมกันทำงานเพื่อองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม									
11	โรงเรียนของท่านมีการประชุม ทีมงานก่อนการลงมือปฏิบัติงาน เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	โรงเรียนของท่านมีการสนทนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลของกัน และกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	โรงเรียนของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหา หรือเสนอแนะแนวทางในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	ครูผู้สอนได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม และมีโครงสร้างทีมงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงาน ทดแทนกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4. การมีรูปแบบทางความคิด									
16	ครูผู้สอนไม่ยึดติดกับรูปแบบและ กระบวนการทำงานแบบเดิม ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
17	ครูผู้สอนมองปัญหาในการทำงาน ไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาส ในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	ครูผู้สอนคิดพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	ครูผู้สอนสามารถปรับแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	ครูผู้สอนพร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ และแสวงหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

5. การคิดเชิงระบบ

21	ครูผู้สอนตระหนักดีว่างาน ทุกฝ่ายนั้นต่างมีความเชื่อมโยง และสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	ครูผู้สอนนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานมา วิเคราะห์แล้วหาทางเลือก ที่ดีกว่าเพื่อพัฒนาผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ								

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน และมีการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	ครูผู้สอนแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ มากกว่าที่จะแก้ปัญหาเป็นจุด ๆ ไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	ครูผู้สอนติดตามและประเมินผลการทำงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศ
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

บรรยากาศองค์การ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การสนับสนุน	1	.809
	2	.738
	3	.835
	4	.702
	5	.821
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .910 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .702-.835		
2. การให้รางวัล	6	.749
	7	.694
	8	.447
	9	.580
	10	.601
ค่าความเชื่อมั่น .818 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .447-.749		
3. ความผูกพัน	11	.698
	12	.741
	13	.790
	14	.565
	15	.703
ค่าความเชื่อมั่น .870 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .565-.790		
4. โครงสร้างองค์การ	16	.789
	17	.748
	18	.862
	19	.823
	20	.720
ค่าความเชื่อมั่น .915 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .720-.862		
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	21	.702
	22	.645
	23	.738
	24	.794
	25	.700
ค่าความเชื่อมั่น .880 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .645-.794		

ตาราง 48 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่น .808 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .575-.636	26	.625
	27	.575
	28	.573
	29	.576
	30	.636

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .958
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .447-.862

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 นครพนม

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	1	.614
	2	.695
	3	.483
	4	.438
	5	.621
ค่าความเชื่อมั่น .790 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .438-.695		
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	6	.785
	7	.800
	8	.759
	9	.771
	10	.741
ค่าความเชื่อมั่น .906 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .741-.800		
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	11	.696
	12	.646
	13	.820
	14	.758
	15	.653
ค่าความเชื่อมั่น .880 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .653-.820		
4. การมีรูปแบบทางความคิด	16	.639
	17	.768
	18	.738
	19	.681
	20	.736
ค่าความเชื่อมั่น .878 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .639-.768		

ตาราง 49 (ต่อ)

องค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. การคิดเชิงระบบ ค่าความเชื่อมั่น .880 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .670-.765	21	.670
	22	.742
	23	.720
	24	.677
	25	.765

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .957

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .438-.820

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x6	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	x1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	x5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	x3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.532	.27993
2	.794 ^b	.631	.629	.24930
3	.811 ^c	.657	.654	.24072
4	.815 ^d	.665	.660	.23842

a. Predictors: (Constant), x6

b. Predictors: (Constant), x6, x1

c. Predictors: (Constant), x6, x1, x5

d. Predictors: (Constant), x6, x1, x5, x3

e. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.935	1	28.935	369.263	.000b
	Residual	25.310	323	.078		
	Total	54.245	324			
2	Regression	34.232	2	17.116	275.400	.000c
	Residual	20.012	322	.062		
	Total	54.245	324			
3	Regression	35.644	3	11.881	205.037	.000d
	Residual	18.601	321	.058		
	Total	54.245	324			
4	Regression	36.055	4	9.014	158.570	.000e
	Residual	18.190	320	.057		
	Total	54.245	324			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), x6

c. Predictors: (Constant), x6, x1

d. Predictors: (Constant), x6, x1, x5

e. Predictors: (Constant), x6, x1, x5, x3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.420	.156		9.106	.000
	x6	.675	.035	.730	19.216	.000
2	(Constant)	.846	.152		5.563	.000
	x6	.545	.034	.590	15.884	.000
	x1	.264	.029	.343	9.232	.000
3	(Constant)	.754	.148		5.090	.000
	x6	.469	.037	.507	12.807	.000
	x1	.189	.032	.245	5.966	.000
	x5	.177	.036	.222	4.935	.000
4	(Constant)	.682	.149		4.576	.000
	x6	.430	.039	.464	10.992	.000
	x1	.157	.033	.203	4.688	.000
	x5	.159	.036	.199	4.390	.000
	x3	.107	.040	.123	2.689	.008

a. Dependent Variable: Y

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาบรรยากาศองค์การ
ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง บรรยายการองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้วิจัย นายธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบรรยากา
องค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์บรรยากาองค์การที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บรรยากาองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน
มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ผู้วิจัยจึงนำบรรยากาองค์การด้านดังกล่าวมา
จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาบรรยากาองค์การที่ส่งผลต่อความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือ
จากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประเด็นคำถาม

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การ ด้านความรับผิดชอบ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การ ด้านการสนับสนุน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา
บรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพัน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไธสง



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายชัยนาท ศิริอนุมาศ



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.อิทธิพล พลเยี่ยมหาญ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายเทอดไทย หอมสมบัติ



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.เศกสรร จันทะนาม



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวรัศมี เจริญรัตน์