



ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กนกเนตร คำไพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
กนกเนตร คำไพ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS AFFECTING LEARNING ORGANIZATION
IN SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
KANOKNATE KAMPAI

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

May 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ กนกเนตร คำไพ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

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

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.รัชฎาพร งามภูธร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งามภูธร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจน สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ดร.ส่องแสง อัยวรรณ ดร.กรุณา โถชาลี และนางชุตติพร ศรีคำแซง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้เป็น อย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ส่องแสง อัยวรรณ ดร.กรุณา โถชาลี ดร.ชรินดา พิมพบุตร ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร นายวิทย์พนธ์ ปัญญา ดร.พิสมัย สิมสีพิมพ์ นางพรพิไล เชื้อคมตา และ ดร.นวลจันทร์ ตระกูลวาง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจน เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณ นายประเสริฐ คำไพ นางพิศอาด คำไพ นายธนบัตร พลชะชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ และนางนันทิยา พรหมเมือง และนายอุทิศ ท้าวนาง ที่ให้การสนับสนุนและคอยช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลอำนวยความสะดวกและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

กนกเนตร คำไพ

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	กนกเนตร คำไพ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.รัชฎาพร งอยภูธร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจ
พยากรณ์และแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 363 คน
ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 274 คน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที่ (t – test) ชนิด Independent
Samples การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One – Way
ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment
Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788$)

6. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ 4) ด้านการจูงใจ

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้ปกครองอย่างทั่วถึง 3) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร ได้แก่ บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและ 4) ด้านการจูงใจ ได้แก่ เปิดโอกาสในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังใจและทุ่มเทเสียสละต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยทางการบริหาร องค์กรแห่งการเรียนรู้

TITLE	Administrative Factors Affecting Learning Organization in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Kanoknate Kampai
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Rutchadaporn Ngoipoothon
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aimed to examine, and compare the relationship, determine the predictive power, and establish guidelines for developing administrative factors affecting learning organization in schools under Sakon Nakhon Primary Education Service Area Office 1. The research sample consisted of 89 school administrators, and 274 teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2022, yielding a total of 363 participants. The research tool included a set of questionnaires. Statistics for data analysis included percentage, mean, and standard deviation, t-test for Independent Samples, one-way analysis of variance (ANOVA) F-test, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The level of administrative factors in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was overall at the highest level.
2. The learning organization level in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1 Office was overall at the highest level.
3. Upon comparison, administrative factors in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by participants with different positions and work experience, showed differences overall at the .01 level of significance. When considering school sizes, no overall differences were observed.

4. Upon comparison, learning organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, as perceived by participants with different positions and school sizes, showed differences overall at the .01 level of significance. However, there were no differences regarding work experience.

5. The relationship between administrative factors and learning organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level ($r_{xy} = 0.788$).

6. Administrative factors affecting learning organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1, encompassed four aspects: 1) budget/resources, 2) communication, 3) leadership of administrators, and 4) motivation.

7. Guidelines for developing administrative factors affecting learning organizations in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 were as follows: 1) Leadership of Administrators. School administrators should improve their professional development in both administration and student development, have strong interpersonal skills, gain the respect of teachers and parents, and serve as good role models for their colleagues, 2) Communication. School administrators should ensure thorough communication by disseminating information about school relationships and updates to teachers and parents, 3) Budget/resources. School administrators should demonstrate transparency in their actions, adhering to the principles of good governance, and 4) Motivation. School administrators should prioritize empowering individuals and promoting motivation and dedication to the organization.

Keywords: Administrative Factors, Learning Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน	23
การบริหารโรงเรียน.....	23
องค์กรแห่งการเรียนรู้	68
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	68
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	118
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	125
งานวิจัยในประเทศ	125
งานวิจัยต่างประเทศ	132
3 วิธีดำเนินการวิจัย	139
ระยะที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต1	140
ประชากร	140
กลุ่มตัวอย่าง	140
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	148
การเก็บรวบรวมข้อมูล	150
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	150
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	152
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็น องค์แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	153
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	155
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	155
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	156
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	221
ความมุ่งหมายของการวิจัย	221
สมมติฐานของการวิจัย	222
วิธีการดำเนินการวิจัย	223
สรุปผลการวิจัย	227
อภิปรายผลการวิจัย	228
ข้อเสนอแนะ	242

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	245
ภาคผนวก	253
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	255
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือราชการ	259
ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย	267
ภาคผนวก ง คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	291
ภาคผนวก จ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล	299
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา	307
ประวัติย่อของผู้วิจัย	315

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร	35
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้	92
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน จำนวน 29 โรงเรียน ..	141
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน	143
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน	145
6 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัด ที่ตั้งของโรงเรียน	159
7 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนทั้ง โดยรวมและรายด้าน	160
8 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	161
9 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้าน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	162
10 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร	163
11 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร	164
12 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ	165

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน	166
14 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบุคคล	167
15 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	169
16 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านโอกาสในการเรียนรู้	170
17 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	171
18 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	172
19 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	173
20 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน	174

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และLSD	176
22 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน	179
23 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่โดยวิธีการ ทดสอบ ของ Scheffe	180
24 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	181
25 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาดของโรงเรียน	182
26 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe หรือ LSD.....	183
27 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28	เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD 186
29	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 188
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (YT) 190
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบุคคล (Y1) 191
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Y2) 192
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Y3) 193
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y4) 194
35	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5) 195

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยรวม	196
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบุคคล (Y1)	197
38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ องค์ความรู้ (Y2)	198
39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Y3)	199
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y4)	200
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5)	201
42 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	202
43 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อระดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	206

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร...	211
45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณและทรัพยากร	216
46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจ	220
47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	293
48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	296
49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	297

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	13
2 แผนภูมิแสดงรูปแบบหรือกระบวนการในการเกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้	107
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	309
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิชชัย ไพโหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	309
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	310
6 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	310
7 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	311
8 สัมภาษณ์ นายวิทย์พจน์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลต่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	311
9 สัมภาษณ์ ดร.พิสมัย สิมสีพิมพ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนสามพร้าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1	312
10 สัมภาษณ์นางพรพิไล เชื้อคมตา ครูโรงเรียนอนุบาลต่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	312
11 สัมภาษณ์นางนวลจันทร์ ตระกูลวาง ครูโรงเรียนโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์ อุทิศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	313

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารเป็นทั้งศาสตร์ ศิลป์ และวิชาชีพ การบริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมต้องใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อ ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยการมีอำนาจ ซึ่งอำนาจนั้นอาจมาจากอำนาจตามกฎหมาย การให้รางวัล การลงโทษ การมีข้อมูลสารสนเทศ การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การนับถือ ซึ่งผู้บริหารใช้อำนาจเพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 90 – 91) นอกจากนี้ ต้องเข้าใจองค์กรหรือโรงเรียนอย่างถ่องแท้ ต้องทำงานเชิงรุกแบบมืออาชีพ ต้องมองโรงเรียนทั้งภาพรวม รู้และเข้าใจคนการสร้างงานและการสร้างคน นำวัฒนธรรม โรงเรียนไปสร้างความแข็งแกร่ง เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีผลในทางบวกต่อความ มีประสิทธิผลขององค์กรหากวัฒนธรรมนั้นส่งเสริมต่อการบรรลุจุดหมายขององค์กร มีการแพร่หลายและได้รับการยอมรับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, หน้า 7) พร้อมทั้งพัฒนา บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมพัฒนาความสัมพันธ์ของบุคลากร ให้ส่งผลดีต่อ การทำงาน มีการจัดโครงสร้างองค์กรการแบ่งงาน การใช้อำนาจตามสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ ข้อบังคับ การประสานให้การทำงานของทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดี

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการ พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้าง ประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ทุกภาคส่วน เพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศ มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและสนองต่อการบรรลุ

ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพ
 ทุณมนุษย์เพื่อให้คนไทยใฝ่ดี มีวินัย สร้างสรรค์นวัตกรรม พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
 ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง
 สร้างสังคมเป็นธรรมและเข้มแข็ง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
 แห่งชาติ (2560, หน้า 1 – 224) อีกทั้งนโยบายในการจัดการศึกษาของชาติตาม
 จุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2
 พ.ศ. 2545) และมาตรฐานการศึกษาชาติต่างมีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อ
 พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน
 ทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,
 2548, หน้า 5) และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง
 ที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการ
 บริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอ
 แก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
 พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้
 เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการ
 พัฒนาระบบราชการ, 2546, หน้า 3 – 5) นอกจากนี้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักที่เป็น
 กลไกการเรียนรู้ สามารถพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ เพื่อนำไปสู่การเป็น
 พลเมืองโลกและการพัฒนาที่ยั่งยืนการบริหารสถานศึกษาและองค์กรทางการศึกษา
 ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษา
 และองค์กรทางการศึกษาสู่เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็น
 พลวัต (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 4) เพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน
 ซึ่งส่งผลสำคัญในการขับเคลื่อนผลักดันให้องค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องเพื่อการอยู่รอด
 และพัฒนา

ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
 โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป
 (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร
 (Massage) การวัดผล (Measurement) Herbert A. Simon (1972, p. 28)
 จุฑามาศ อิศระภิญโญ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง
 องค์ประกอบที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

และปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ อรุณา ไผ่วงค์ (2564, หน้า 25) ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานทุกอย่างใน สถานศึกษาให้สำเร็จได้ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 5) ได้กล่าวถึง ปัจจัยทางการ บริหารที่สำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ต้องอาศัยปัจจัย ทางการบริหารทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะขององค์กร 2) ปัจจัยลักษณะของ สภาพแวดล้อม 3) ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์กร และ 4) ปัจจัยลักษณะของนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ โดยจะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (วิมลย์ สีทอง, 2563, หน้า 174 – 183) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหาร จัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านงบประมาณ มีผลต่อ ประสิทธิภาพงานด้านการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คือ 1) งานบริหารงบประมาณ 2) งานบริหารบุคคล 3) งานบริหารวิชาการ และ 4) งานบริหารทั่วไป วริศรา อรุณกิตติพร (2562, หน้า 139 – 149) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่า ปัจจัยทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะของ องค์กร 2) ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม 3) ด้านลักษณะของบุคคล 4) ด้านนโยบายการ บริหารและการปฏิบัติ โดยการนำปัจจัยดังกล่าวนำไปใช้นั้น ข้อเสนอแนะการนำ ผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อติดตามผลการ จัดการเรียนการสอนของบุคลากรและนักเรียน ผู้บริหารจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการทำงานของครู ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บริหารควรตระหนักและดำเนินการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้

เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับแหล่งเรียนรู้ห้องสมุด โดยจัดปรับปรุงห้องสมุดให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดตารางวันและเวลาให้นักเรียนทุกชั้นเรียนเข้าใช้ห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้าสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังความประพฤตินิสัยที่ดีของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับอุปกรณ์การเรียนการสอน ควรจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยให้ครบทุกห้องเรียน จัดคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนค้นคว้าข้อมูลในการเรียนวิชานั้น ๆ เพิ่มเติมได้ หรือมีอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอนในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเด็กนักเรียน บุคลากรในสถานศึกษา หรือผู้ปกครองที่เกิดปัญหาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อทุก ๆ ฝ่าย ไม่ปล่อยปะละเลยต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและทักษะ โดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง Peter M. Senge, (2006, pp. 6 – 11) เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ (The Fifth Disciplines) คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรในการจำแนกสิ่งต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้องและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจ่างกับแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การสร้างวิสัยทัศน์

ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อการกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพอนาคตที่มีชัดเจนขององค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่

ในปีการศึกษา 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ประกาศ นโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ ที่สมบูรณ์ทั้งด้านทักษะวิชาการ ทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต มุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงกำหนดแนวการปฏิบัติงานตามจุดเน้นเพื่อพัฒนาคุณภาพ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านการประกันคุณภาพภายใน) 2) การยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O- NET) 3) การยกระดับผลการสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) 4) การประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของนักเรียน (Reading Test : RT) 5) การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน 6) การพัฒนาความสามารถในการคิดคำนวณ 7) การจัดการประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย และ 8) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น ปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญ และควรเอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน มีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกันเอง การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม กำหนดบุคลากรรับผิดชอบงาน ตามความรู้

ความสามารถ ความสนใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ มีแผนผัง ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ มีการจัดสวัสดิการ ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากร จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการให้เพียงพอ เหมาะสม นอกจากนี้การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็สำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายเช่นกัน ถ้าบุคลากรมีความรอบรู้ สนใจใฝ่ศึกษาในข้อมูล ข้อเท็จจริง เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ให้เข้าใจ มีแบบแผนความคิดของตนเอง คิดแยกแยะ อธิบายเชิงเหตุเชิงผล นำมาวิเคราะห์ผลที่จะเกิดกับองค์กร มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หมุนเวียนเปลี่ยนบทบาทผู้นำผู้ตาม สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มองภาพรวมของงาน ทั้งระบบว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงาน ขั้นตอนที่กำหนด การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านงบประมาณและทรัพยากร 5) ด้านการจูงใจ ส่วนในด้านขององค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรูน้น ผู้วิจัยได้ศึกษา 5 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรูน้นดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ 3) ด้านโอกาสในการเรียนรูน้น 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 5) ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรูน้น เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผล การศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและแก้ไขและวางแผนในการพัฒนา โรงเรียนให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยทางการบริหารด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ใน ระดับมาก
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียนที่มี ความแตกต่างกัน
4. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่มี ความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการนำไปประกอบกระบวนการ จัดการศึกษาอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ตามแนวคิดของ โสภิตน ม่วงทอง (2556, หน้า 24); ประภา จันท์บัวลา (2556, หน้า 45); แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 42); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 20); จตุรภัท ประทุม (2559, หน้า 33); สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 48); นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 24); วาหิตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 31); ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 67) ได้ปัจจัยทางการบริหาร 5 ปัจจัยดังนี้

1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1.1.3 การติดต่อสื่อสาร

1.1.4 งบประมาณ/ทรัพยากร

1.1.5 การจูงใจ

1.2 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการ ซึ่งมีความหลากหลายและน่าสนใจ ดังต่อไปนี้ Marquardt & Reynolds (1994, pp. 132 – 158); Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988, p. 144); Gephart and others G (1996, pp. 35 – 45); Michel, (1995, notpag Watkins

และ Marsick (1999, p. 10); วิจารย์ พานิช (2550, หน้า 167); โอภาส วุฒิศเลา (2550, หน้า 8); กาญจนา โพธิบา (2553, หน้า 7); ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 95); ครรชิต พุทธิโทษา (2554, หน้า 4)

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในงานวิจัยขององค์ประกอบที่จะใช้ในงานวิจัยออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 ด้านบุคคล
- 1.2.2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้
- 1.2.3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้
- 1.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.2.5 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังต่อไปนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 2,760 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน และครูผู้สอนจำแนกเป็นครูชาย จำนวน 747 คน และผู้หญิง จำนวน 1,838 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Kreyce and Morgun, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 88 คน และครูผู้สอน จำนวน 277 คน จากโรงเรียน 88 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

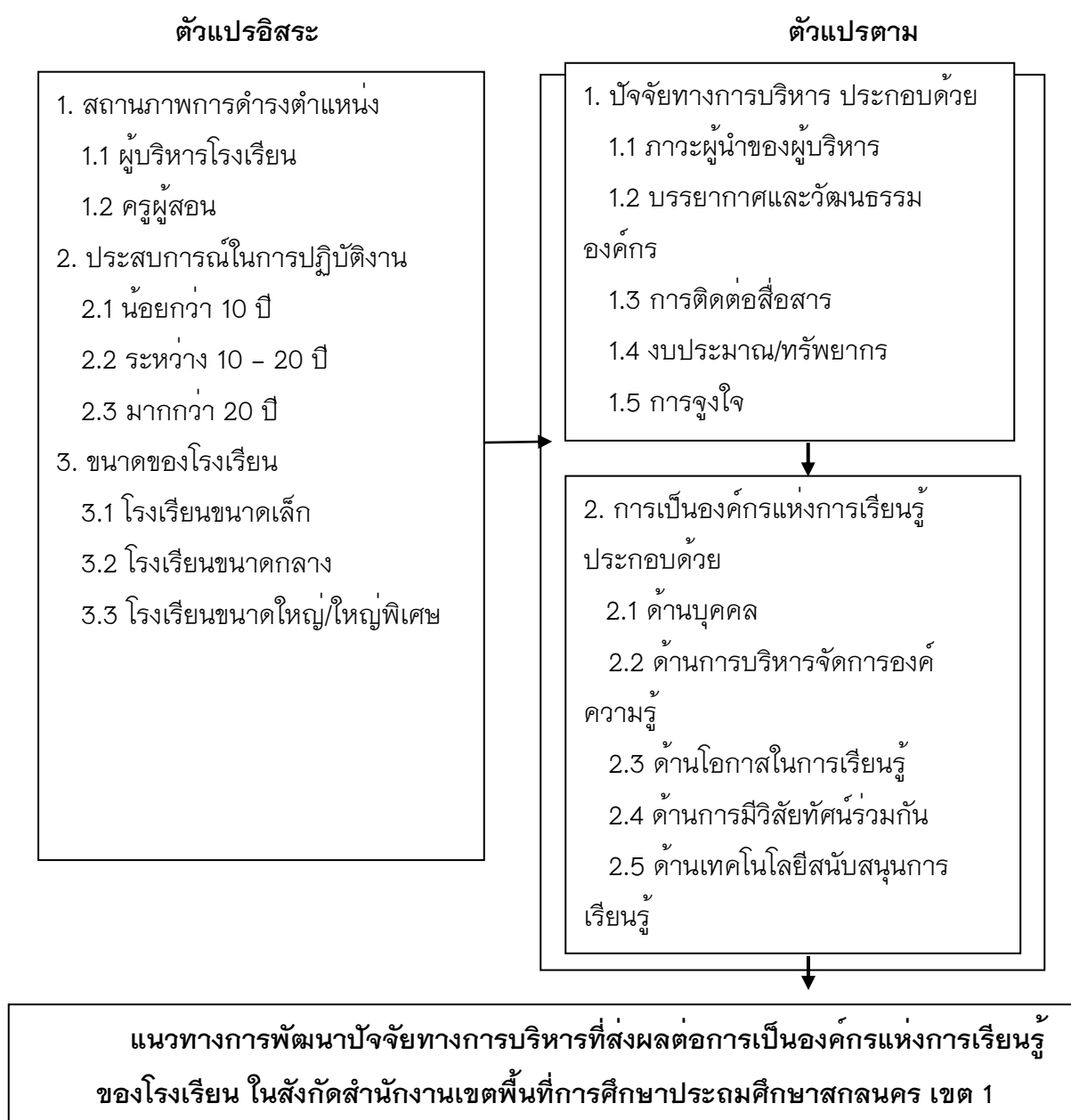
3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- 3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
- 3.1.1.2 ครูผู้สอน
- 3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.1.3 ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1.3.1 ขนาดเล็ก นักเรียนมีจำนวน 1 – 120 คน
 - 3.1.3.2 ขนาดกลาง นักเรียน 121 – 600 คน
 - 3.1.3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ นักเรียน 601 คน ขึ้นไป
- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ปัจจัยทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 3.2.1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
 - 3.2.1.3 การติดต่อสื่อสาร
 - 3.2.1.4 งบประมาณ/ทรัพยากร
 - 3.2.1.5 การจูงใจ
 - 3.2.2 องค์ประกอบที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 3.2.2.1 ด้านบุคคล
 - 3.2.2.2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้
 - 3.2.2.3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้
 - 3.2.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 3.2.2.5 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยได้ปรับใช้กรอบแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน

ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิตยาคมคัพทเจพาอะ

ความหมายของคัพทที่ใชใ้ในการวิจัยเรื่องปัจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ การเป็นองคักรแห่งการเรียนรูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกนกร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนदनิตยาคมคัพทเจพาอะไว้ดังนี

1. ปัจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อกรเป็นองคักรแห่งการเรียนรูของ โรงเรียน หมายถึง ลักษณะทางการบริหารที่ทำให้โรงเรียนเป็นองคักรแห่งการเรียนรู ของโรงเรียน ประกอบด้วย ปัจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนเข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแสดงความคิดเห็นและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคน ได้อย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรูร่วมกัน แสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกัน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน และจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ การเรียนรูร่วมกัน

1.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองคักร หมายถึง การจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

1.3 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ระหว่างบุคคล ระหว่างองคักร การติดต่อสื่อสารเป็นปัจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใน การติดต่อสื่อสารมากขึ้นเพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และสามารถสรุปผล การดำเนินงานออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทัน

1.4 งบประมาณ / ทรัพยากร หมายถึง แผนเบ็ดเสร็จ ซึ่งแสดงออกในรูป ตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึง การบริหารงบประมาณกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นใน การสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนนี้ยอมประกอบ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียนและระดม ทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

1.5 การจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถของผู้ตามต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เชื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 ด้านบุคคล หมายถึง บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาทีมงาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร บุคลากรในสถานศึกษานั้นจะประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน โดยขอบเขตในงานวิจัยนี้ จะศึกษาเกี่ยวกับบุคลากรสายบริหาร และครูผู้สอน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1.1 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงระบบแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหา และพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แบบแผนความคิด หมายถึง บุคลากรหรือสมาชิกขององค์กร เป็นผู้ที่สามารถปรับรูปแบบวิธีการคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถคิดแยกแยะสิ่งที่เป็นนามธรรมและนำสู่รูปธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน มีการฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถาม ทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่

2.1.3 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา วิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการ วัตถุประสงค์และประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์กรที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร โดยอาศัยความรู้ทั้งในเรื่องของการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่เหมาะสม การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการแบ่งปันความรู้ตามความเหมาะสม เพื่อช่วยให้ องค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานการจัดการความรู้เป็น วงจรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลใน การดำเนินงานขององค์กรการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือ วิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจกรรมขององค์กร ว่าสิ่งนั้นเป็นความรู้หรือไม่ และเป็น ความรู้อย่างไร ซึ่งจากการศึกษาพบว่าที่มาของความรู้จะมาจากข้อมูล และสารสนเทศ แล้วจึงกลายมาเป็นความรู้โดยอาศัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่จะตีความ

2.3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมกัน ลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน รวมถึงครูสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ให้แก่นักเรียน ด้วยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสร้างโรงเรียนให้องค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีการสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่าง เจ้าหน้าที่ในโรงเรียน ครู พ่อแม่ และชุมชน เพื่อช่วยกันส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3.1 บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรมีการ จัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ทุกคน จะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจใน บทเรียน ใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์ และเรียนรู้จาก บทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำ

ให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้อะไรบางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ โรงเรียนมีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองของทุกคน มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วโรงเรียนอย่างทั่วถึง

2.3.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ ร่วมกับผู้อื่นในทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในแนวทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งทีสมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

2.4 วิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง จุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคตโดยมองอนาคต จากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ในความหมายเชิงปฏิบัติการจึงหมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมากำหนดภาพของเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร โดยทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม อย่างเช่น การติดต่อประสานงาน การสร้างเครือข่ายโรงเรียน การนำโรงเรียนให้ทันเทคโนโลยีครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักวิถีการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว รู้จักเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่าง

เหมาะสมเพื่อให้บรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าเรียน มีการผลิตสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่

121 – 600 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 175 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้าน มาพิจารณาถ้าพบว่าปัจจัยทางการบริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

1.1 การบริหารโรงเรียน

1.1.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

1.1.2 แนวคิดปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

1.1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

- 1) ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2) แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) บทบาทความสำคัญของผู้บริหารและภาวะผู้นำ

1.1.2.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

- 1) ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
- 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร
- 3) แนวคิดการจัดบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน

1.1.2.3 การติดต่อสื่อสาร

- 1) ความหมายการติดต่อสื่อสาร
- 2) ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร
- 3) รูปแบบ/พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร

1.1.2.4 งบประมาณและทรัพยากร

- 1) งบประมาณและทรัพยากร
- 2) ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

1.1.2.5 การจูงใจ

- 1) ความหมายของการจูงใจ

2) ความสำคัญของแรงจูงใจ

3) องค์ประกอบของแรงจูงใจ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.2 ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.3 ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.4 ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.5 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

2.1.6 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในงานวิจัย

2.1.6.1 ด้านบุคคล

1) การคิดอย่างเป็นระบบ

2) แบบแผนความคิด

3) การเป็นบุคคลรอบรู้

2.1.6.2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้

2.1.6.3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้

1) บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2.1.6.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1.6.5 ด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

4.1.1.1 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน

4.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

4.2.1.1 องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

4.2.1 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน

4.2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

1. การบริหารโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารดังต่อไปนี้
ศิริพงษ์ เศาภาย (2551, หน้า 24) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษา
ซึ่งน่าจะเป็นไปได้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดจะต้องทำตัว
มีศรัทธาและมีทัศนคติต่อหลักการจัดการเรียนรู้อันที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในใจของตนเอง จนมองเห็นเป็นภาพรวมสุดท้ายของ
ผลผลิตที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็นไปตามแนวทาง
และหลักการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องเริ่มที่
ตัวผู้บริหารโรงเรียนก่อนต้องสามารถมองเห็นภาพรวมสุดท้ายที่ต้องการให้เกิดและมีความ
ตั้งใจที่จะทำให้เกิดกับเด็กนักเรียนได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความพร้อมและทรัพยากร
ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาครูโดยดำเนินการพัฒนาและ
เปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูและบุคลากร เมื่อผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนคติและความเข้าใจ
ในหลักการจัดการศึกษาต้องถือว่าเป็นภารกิจ และหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะขยายและขยาย
ความคิดชักจูงใจให้ครูและผู้ร่วมงาน ให้มีความรู้และความเข้าใจจนสามารถมองภาพรวม
สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนได้ตรงกันกับผู้บริหารแล้วร่วมกับคณะครูกำหนด
มาตรการและวิธีการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้ไปสู่เป้าหมาย
ร่วมกัน

1.3 ให้ความสำคัญกับการเก็บข้อมูลนักเรียน ผู้บริหารต้องดำเนินการ
ให้มีการจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเด็กนักเรียนและครูเป็นประจำแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็น
เครื่องมือในการบริหาร โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1.3.1 ก่อนสิ้นปีการศึกษาทุกครั้ง ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู
นำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทั้งปีมาปรึกษาหารือกันก่อนหรือช่วงปิด
ภาคเรียน แล้วข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และปรับปรุงแนวปฏิบัติร่วมกันในการจัดการเรียน
การสอนในปีการศึกษาต่อไป

1.3.2 ดำเนินการมอบหมายงานในหน้าที่และการจัดการครูเข้าชั้นเรียนใหม่จะต้องดำเนินการให้เสร็จก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อให้ครูได้มีการมอบหมายงานและส่งต่อข้อมูลการเรียนระหว่างชั้นให้ครูคนใหม่ได้ทันที

1.3.3 ผู้บริหารโรงเรียนรู้จักโรงเรียน และครูเป็นรายบุคคล หมายถึง การรู้อย่างลึกซึ้งซึ่งทุกแง่มุม สามารถบอกได้ว่าโรงเรียนมีจุดเด่น จุดด้อยอะไร มีอะไรเป็น โอกาส และอุปสรรค การรู้จักครูและบุคลากรเช่นเดียวกันก็ต้องรู้จักครูและบุคลากรอย่างลึกซึ้ง ยิ่งผู้บริหารโรงเรียนได้มากเท่าไรก็ยิ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานมากเท่านั้น

1.3.4 ให้ครูทำหน้าที่ในโรงเรียนเสมือนดังเป็นหมอที่ปฏิบัติงานรักษาโรคภัยในโรงพยาบาล จะผิดกันก็แต่เพียงครูทำหน้าที่รักษาโรคไม่รู้อาการพร่องทางการเรียน จัดการเรียนการสอนตามข้อมูลของอาการและข้อบกพร่องที่พบโดยกำหนดให้ครูจัดเก็บข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่

1.3.4.1 เด็กที่เข้าเรียนใหม่ ให้ครูจัดบันทึกข้อมูลผู้เรียนที่เข้าใหม่ เป็นรายบุคคลให้รอบด้านเหมือนหมอซักประวัติผู้ป่วย โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจสุขภาพร่างกาย ตรวจสุขภาพพัฒนาการ สัมภาษณ์ผู้ปกครอง นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์แยกแยะหาจุดส่งเสริมและพัฒนา แล้วจัดทำเป็นแฟ้มข้อมูลประจำตัวนักเรียน ให้ครูเก็บไว้ประจำห้องเรียน เพื่อให้ครูและผู้เกี่ยวข้องใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนและบันทึกผลความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงในระหว่างเรียนตลอดทั้งปี

1.3.4.2 เด็กที่เข้าเรียนแล้วเมื่อสิ้นปีการศึกษาให้ครูประจำชั้นเรียนใหม่นำข้อมูลในข้อ 1 ที่ได้รับการส่งต่อมาสรุปวิเคราะห์ เพื่อหาจุดในการส่งเสริมพัฒนาให้สอดคล้องและต่อเนื่องกันไปในช่วงเรียนใหม่

1.3.4.3 การจัดการเรียนการสอน ครูนำเข้ามาใช้ในการออกแบบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของเด็กในชั้นเรียน โดยยึดถือหลักการปฏิบัติ ดังนี้

1.3.4.4 ครูวางแผนการสอนเป็นทีม กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอน ในแต่ละวิชาให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเน้นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นสำคัญ

1.3.4.5 ให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการบูรณาการในการเรียนการสอนในทุกวิชา ได้ตลอดเวลาให้เป็นการสอนที่เน้นการแก้ปัญหาและ

กระบวนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกันมากกว่าต่างคนต่างสอน เพื่อยึดเยียดเนื้อหาไปตามวิชาที่ตนเองรับผิดชอบได้ทุกคนต้องสามารถแสดงผลผลิตหรือความสามารถออกมาในรูปโครงการ อย่างน้อยคนละ 1 โครงการต่อภาคเรียน

1.3.4.6 ให้มีการประเมินผลตามสภาพจริงโดยนำผลงานและพฤติกรรมของผู้เรียนที่แสดงออกระหว่างเรียนเป็นเครื่องมือในการตรวจวินิจฉัยผู้เรียน อย่างสม่ำเสมอแล้วรวบรวมไว้ในรูปของแฟ้มพัฒนาผู้เรียน

1.3.4.7 กำหนดให้มีการรายงานผลหรือจัดนิทรรศการ แสดงผลการพัฒนาของผู้เรียนในแต่ละปี เสนอต่อผู้ปกครองหรือสาธารณชน

1.3.4.8 ทำโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนมากกว่าโรงเรียน ทำสถานที่ บุคคล ตลอดทั้ง อุปกรณ์และกิจกรรมภายในตารางเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเด็กนักเรียนตลอดเวลา ไม่จำกัดสถานที่ ตารางสอนยืดหยุ่นได้ตลอดเวลา

1.3.4.9 ให้ความสำคัญกับผู้ปกครองและชุมชน โรงเรียนเกิดขึ้นมาก็เพื่อทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชน หากประชาชนไม่ต้องการโรงเรียนก็อยู่ไม่ได้ เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันหนึ่งที่สังคมกำหนดให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีบทบาทเป็นสถานที่ฝึกอบรมคนในสังคม ให้สามารถสืบทอดและรักษาค่านิยมประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคมนั้น ๆ ตลอดทั้งเป็นสถานที่ฝึกหัดให้คนมีศักยภาพในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนต้องถือว่าเป็นหน้าที่หนึ่งที่สำคัญที่จะต้องจัดการเรียนการสอนให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ำ คือ ผู้ปกครอง และประชาชนว่าเขาต้องการให้โรงเรียนผลิตสินค้าและบริการในลักษณะใด โรงเรียนต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนได้เสนอความต้องการและมาตรฐานที่ชุมชนและผู้ปกครองต้องการ เพื่อให้เกิดการผสมผสานแนวความคิด และมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนา ผู้เรียนให้ตอบสนองต่อศักยภาพโรงเรียนและชุมชนซึ่งจะเป็นการส่งผลดีต่อการให้สนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาด้านต่าง ๆ

การจัดการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการปฏิรูป การเรียนรู้ได้ดีผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองภาพของผลิตทางการศึกษา ในอนาคตที่ควรจะเป็นให้ออก บอกคนอื่น และผู้ร่วมงานให้ได้ ก็จะทำให้การจัดการเรียน การสอนในโรงเรียนไม่หลงทาง เพราะภารกิจของโรงเรียน คือ การจัดการกับปัจจุบันเพื่อ พัฒนาบุคคลสู่อนาคตไม่ได้ทำเพื่อวันนี้ แต่ต้องทำวันนี้ให้ดีที่สุดเพื่อให้ผู้เรียนโตขึ้นเป็น

บุคคลแห่งอนาคตที่มีคุณภาพตามที่สังคมต้องการ ดังนั้นการทํางานนี้ให้ดีที่สุดผู้บริหารต้องรู้จักมองอดีต กำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบันเพื่อวาดฝันไปสู่อนาคต อยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นจริง มีเหตุผล นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของบุคคลทุกฝ่ายในสังคมตามข้อเสนอข้างต้น

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การที่บุคลากรหรือกลุ่มของบุคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22 – 24) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในกรณีของการบริหารการศึกษา องค์กรมีการดำเนินของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558, หน้า 322) ได้ให้ความหมาย การบริหาร หมายถึง การบริหาร เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ในกรณีของการบริหารโรงเรียน เป็นกระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

สการ หันจางสิทธิ์ (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน หมายถึง การดำเนินงานการบริหารกิจกรรม การศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการคิดของนักเรียน

วรารัตน์ พุทธวงษ์ วรณารัตน์ อัครเดชาชาญยุทธ์ อนันต์ เตียวต้อย และอำนาจ บุญรัตน์ไมตรี (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรสมัยใหม่อันนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรโดยมีหลักการที่สำคัญของการบริหาร เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การอำนวยการจัดการ ทรัพยากรองค์กร การประสานงาน และการประเมินผล

กัลป์ลีกา ศรีหาสาร (2561, หน้า 245) กล่าวว่า การบริหารจัดการ การศึกษา หมายถึง การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ นโยบาย การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

อรชร ปราจันท์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 54) กล่าวว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการนำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ศศิธร บุตรเมือง (2562, หน้า 32 - 36) ได้ให้ความหมายการบริหาร การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไปในการจัดการ การศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในกรณีของการบริหารในโรงเรียน การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การมอบความ รับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ และการกำกับติดตาม ผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบ หลายอย่างทางการบริหาร เช่น หน้าที่ทางการบริหาร หลักเกณฑ์ทางการบริหารที่ยังใช้อยู่ ในปัจจุบัน นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จทางการบริหาร

ประภาสิริ คล้ายคลึง (2563, หน้า 176) ได้ให้ความหมาย การบริหาร โรงเรียน หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนที่มีเป้าหมายให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระ

มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานใน 4 ฝ่าย ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป ดังนั้นจึงมีแนวทางการบริหารโรงเรียนในรูปแบบนิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์มีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำเอาสิ่งที่ดีมีประโยชน์มาใช้ในสถานศึกษานั้นเองเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งแก่โรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ได้เป็นบุคลากรในสถานทีนั้น ๆ ฉะนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นหลัก

มัลลิกา สิตาเดช (2563, หน้า 14) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องมีการดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการควบคุม และการวางแผนงานที่กำหนดให้มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นกระบวนการและมีแบบแผนในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เช่น การจัดการเรียนการสอนของครู และงานที่ต้องปฏิบัติทุกวันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ทางโรงเรียนวางไว้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยใช้คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ความรู้ในด้านการจัดการ วิธีการทำงาน และเวลา

1.1 ความหมายของปัจจัยทางการบริหาร

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารการศึกษาว่า ทรัพยากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินการของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 18) ได้เสนอปัจจัยทางการบริหารไว้ 10 ประการ คือ ลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กร ลักษณะบุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารองค์กร แรงจูงใจของบุคลากร เทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษา และรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจ้างองค์กร การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

อุณหยา ผาผาง (2556, หน้า 13 - 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจ้างองค์กร การนำและการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของ

ผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชา คนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

บดินทร์ ฟองใหญ่ (2558, หน้า 13) สรุปว่า ปัจจัยทางการบริหาร การศึกษา คือ องค์ประกอบซึ่งมีส่วนสำคัญในการที่จะดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ให้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและบังเกิดผลที่ดีบรรลุ

จากความหมายของปัจจัยทางการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ

1.2 แนวคิดปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน

ในยุคปัจจุบันมนุษย์ต้องประสบกับปัญหาอยู่เสมอ การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารนั้นถือว่ามีวิธีใดที่ดีที่สุด There is no one best way สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่า ผู้บริหารควรจะใช้การบริหารแบบใด การบริหารในยุคนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร และเป็นส่วนขยายของทฤษฎีระบบว่าทุก ๆ ส่วนจะต้องสัมพันธ์กัน สถานการณ์บางครั้งจะต้องใช้การตัดสินใจอย่างเฉียบขาด บางสถานการณ์ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงหลักมนุษย์และแรงจูงใจ บางครั้งก็ต้องคำนึงถึงเป้าหมายหรือผลผลิตขององค์กรเป็นหลัก การบริหารจึงต้องอาศัยสถานการณ์เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ เพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของปัจจัยทางการบริหารไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

นิตยา แสนสุข (2556, หน้า 45) ได้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน

3. ปัจจัยด้านผู้ปกครอง และชุมชน

4. ปัจจัยด้านอาคารสถานที่

5. ปัจจัยด้านงบประมาณ

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการศึกษา

โสภิต ม่วงทอง (2556, หน้า 24) ได้เสนอ ปัจจัยการบริหาร
โรงเรียนไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมของผู้นำ

2. บรรยากาศโรงเรียน

3. วัฒนธรรมของโรงเรียน

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน

5. ปัจจัยการสื่อสาร

6. ปัจจัยทางความผูกพันของครู

ประภา จันทร์บัวลา (2556, หน้า 45) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของ
ปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ

2. การมีส่วนร่วม

3. ทรัพยากรการเรียนการสอน

4. การติดต่อสื่อสาร

5. การทำงานเป็นทีม

6. การจูงใจ

แพว เฉลิมญาติวงศ์ (2557, หน้า 42) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างสถานศึกษา
จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ระเบียบและข้อตกลง การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงของ
สถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ
การบริหารจัดการบังคับบัญชาและการสนับสนุนของผู้บริหาร

3. ปัจจัยด้านผลตอบแทนของครู ประกอบด้วย เงินเดือนและผลตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ลักษณะงานการได้รับการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้ความสามารถของข้าราชการครู ความเอาใจใส่นักเรียน การให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในโรงเรียน

กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 20) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจ
2. แรงจูงใจ
3. ทศนคติในการทำงาน
4. บรรยากาศของคการ
5. ลักษณะงานที่ทำ
6. เทคโนโลยี

จตุรภัท ประทุม (2559, หน้า 33) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. บรรยากาศของสถานศึกษา
3. นโยบายและการปฏิบัติ
4. ความร่วมมือจากชุมชน
5. งบประมาณ
6. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 48) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. สภาพแวดล้อมโรงเรียน
3. การมีส่วนร่วม

4. งบประมาณ/ทรัพยากร

นිරุช ชัยบิน (2561, หน้า 24) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากร
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. การจูงใจ
4. โครงสร้างองค์การ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. การติดต่อสื่อสาร
7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
8. งบประมาณ
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. โครงสร้างองค์การ
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนการสอน

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 67) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร

4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
6. โครงสร้างองค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนรู้การสอน

Asiago Dorcah (2018, p. 62) ได้กล่าวถึง ปัจจัยทางการบริหาร

มี 8 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. มีผู้นำที่มีลักษณะมุ่งมั่น
2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้อิสระ
3. พันธกิจและยุทธศาสตร์สมาชิกยอมรับ และปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิผล

4. การบริหารจัดการที่ดี
5. โครงสร้างองค์กรมีลักษณะบูรณาการ
6. มีระบบข้อมูลข่าวสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน
7. บรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมสมาชิกให้ประสบ

ความสำเร็จ

8. การจูงใจในมน้ำวสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานจนประสบ

ความสำเร็จ

Teresa Kemunto Nyakundl (2012, p. 10) ได้เสนอปัจจัย

การบริหาร 6 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การวางแผนการเปลี่ยนแปลง
3. การเริ่มดำเนินการและการเสริมพลังจูงใจ
4. การพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนด้านทรัพยากร
5. การกำกับติดตามและการจัดการกับปัญหา
6. การปรับโครงสร้างการจัดองค์กรใหม่

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	โสภณ ม่วงทอง (2556)	ประภา จันทร์บัวลา (2556)	แพว เฉลิมญาดิวงค์ (2557)	กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558)	จตุรภัท ประทุม (2559)	สอนนารินทร์ ปัทม (2559)	นිරนุช ชัยปิน (2561)	วาทีตยา ราชภัคดี (2561)	ประยงค์ ศรีโทมิ (2561)	ศราภณี	ร้อยละ
15. การบริหารจัดการ			✓					✓	✓	3	33
16. ลักษณะงานที่ทำ				✓						1	11
17. ทักษะคติในการทำงาน				✓						1	11

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยทางการบริหาร ตามแนวคิดของ โสภณ ม่วงทอง (2556, หน้า 24); ประภา จันทร์บัวลา (2556, หน้า 45); แพว เฉลิมญาดิวงค์ (2557, หน้า 42); กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร (2558, หน้า 20); จตุรภัท ประทุม (2559, หน้า 33); สอนนารินทร์ ปัทม (2559, หน้า 48); นිරนุช ชัยปิน (2561, หน้า 24); วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 31); ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 67) และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ปัจจัยทางการบริหาร 5 ปัจจัยดังนี้
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กร 3) การติดต่อสื่อสาร 4) งบประมาณ/ทรัพยากร และ 5) การจูงใจ

1.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีนักวิชาการ และ นักศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เสรีศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของ อิทธิพลระหว่างบุคคล

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคล

หรือกลุ่มยอมรับและปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้นำหรือกลุ่มองค์การกำหนดไว้

คำเตียง ฎาเกลึ้ง (2556, หนา 29) กล่าววา ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นบริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร สามารถนืเหตุต็ดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้งสร้งผลงงานอยุเสมอไชหลักเหตุผลในการบริหารงานสามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

วุฒิปร ประทุมพงษ (2556, หนา 37) กล่าววา ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะไชอิทธิพลของผู้นำในการชักจูงใหญ่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล มีพฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

สัฒมา รณินธิ์ (2556, หนา 14) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อศิราภรณ์ วรณรัตน์ (2556, หนา 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้นบริหารโรงเรียน เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้งสร้งผลงงานอยุเสมอไชหลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคลากรหรือหน่วยงาน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนกร อัฒจักร (2557, หนา 38) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่เป็นผู้นำใช้อำนาจในการเป็นผู้นำต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้วิธีที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ในการดำเนินการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันสร้งประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ส่วนผู้นบริหารที่มีภาวะผู้นำ จะต้องแสดงออกถึงวิสัยทัศน์และกระบวนการใช้ศิลปะการจูงใจให้การสนับสนุน

ส่งเสริมบุคคลในองค์กรที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบาย จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่คน ๆ หนึ่งสามารถที่จะพูดโน้มน้าวใจคนอื่น ๆ ให้เชื่อและปฏิบัติตามด้วยความรัก ความนับถือเพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Dubrin (1998, p. 83) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมในเรื่องภาวะความเป็นผู้นำที่ต้องสัมพันธ์ภาพกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการศึกษาของคณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ สเตรท ในสหรัฐอเมริกา ได้สรุปผลการวิจัยโดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านกิจสัมพันธ์ (Initiating structure) กับด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นครั้งแรกที่เน้นความสำคัญทั้งของงานและคนในการประเมินพฤติกรรมของผู้นำ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นด้านกิจสัมพันธ์ (initiating structure) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกต่อผู้ตามโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์กรในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์กร การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตามการมอบหมายงานและความรับผิดชอบ การกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน โดยผู้ตามมีโอกาสได้เรียกร้องหรือเสนอเงื่อนไขการทำงานได้น้อย

2. พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งด้านมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตามในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชม และรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของลูกน้อง เป็นต้น

จากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังกล่าว เมื่อนำมาผสมผสานกัน ทำให้ได้แบบของผู้นำ (Leadership style) 4 แบบ ได้แก่ กิจสัมพันธ์ต่ำมิตรสัมพันธ์สูง กิจสัมพันธ์ต่ำมิตรสัมพันธ์ต่ำ กิจสัมพันธ์สูงมิตรสัมพันธ์สูง และกิจสัมพันธ์สูงมิตรสัมพันธ์ต่ำ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน คณะนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ทำการวิจัย

โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) กับพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered leaders) ดังนี้

1. ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (Production-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการที่นำไปสู่การผลิต เช่น พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐาน การจัดแบ่งงานการอธิบายขั้นตอนและวิธีการทำงาน การนิเทศ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคน ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จ

2. ผู้นำที่มุ่งคนงาน (Employee-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อพนักงานด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน พฤติกรรมของผู้นำจะแสดงออกด้วยการไว้วางใจ เคารพต่อกัน ใช้วิธีจูงใจต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตออกมาสูง

พฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตและมุ่งคนงาน มีลักษณะที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ สิ่งที่เป็นข้อแตกต่างกัน คือ แนวคิดทางการศึกษาที่มิชิแกนระบุว่า ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมเป็นเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง ระหว่างพฤติกรรมที่มุ่งผลผลิตหรือพฤติกรรมที่มุ่งคนงานจึงเป็นแนวคิดเชิงมิติเดียว (One dimension) ส่วนแนวคิดการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอไฮโอ สเตท เป็นแนวคิดแบบสองมิติ โดยถือว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมทั้งมุ่งกิจสัมพันธ์และมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Moorhead & Griffin, 1995, p. 301)

ภาวะผู้นำ ที่ อาร์ ซี (TRC Leadership theory) พัฒนาโดย ยูคัล (Yukl, 2001) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลสำเร็จของงาน การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความน่าเชื่อถือในการบริหารองค์กร การรักษาความมั่นคงและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยพฤติกรรมหลักของผู้นำ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์กร การติดตามประเมินผลงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์ (Relation-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการปรับปรุงความสัมพันธ์ การช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม การทำงานที่มุ่งการเพิ่มความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

การสร้างความรู้สึกร่วมของบุคลากร พฤติกรรมหลักของผู้นำในด้านนี้ ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษา การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

3. พฤติกรรมมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic decisions) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ กระบวนการผลิตหรือบริการ เป็นต้น พฤติกรรมหลักของผู้นำด้านนี้ ได้แก่ การเฝ้าระวังสภาพแวดล้อมภายนอก โดยการตรวจสอบและแปลความหมายอย่างละเอียด (Scanning and interpreting external events) การปลุกเร้า การสร้างแรงจูงใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอนวัตกรรม การจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การสร้างพันธมิตรเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่มุ่งคน มุ่งงาน มุ่งผลผลิต มุ่งความสัมพันธ์ มุ่งความเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารเลือกผสมผสานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เหมาะสม

1.2.1.3 บทบาทความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กร คือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามีอาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงานภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จ

ได้อย่างไรความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จ จะเกิดจากภาวะผู้นำ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีส่วนประกอบสำคัญหลายอย่าง ที่จะช่วยให้องค์กรนั้นอยู่ได้โดยไม่มีปัญหา มีความเจริญก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะขาดไม่ได้ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือ ผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น ๆ และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 61) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัว ผู้บริหารเพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้วัดให้เห็นความสำเร็จของหน่วยงานการดำเนินงาน อย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของ ผู้นำ นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความสำคัญของภาวะผู้นำได้มีการนำขึ้นมากล่าวถึงในกลุ่มของ ผู้บริหารและผู้จัดการซึ่งถือเป็นประเด็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ตราบใดที่ยังมีการทำงาน ของบุคคลร่วมกันอยู่ภายในองค์กร ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบ โดยตรงต่อการวางแผน การตัดสินใจ การสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กร ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมถึงความ รับผิดชอบต่อการพัฒนาขององค์กรด้วยปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่าผู้บริหารทำอย่างไรหรือมีวิธีการทำอย่างไรจึงทำให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ประเด็นนี้ทำให้เห็นว่าผู้บริหารผู้นำ กับภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ในองค์กรทางการศึกษาก็เช่นกัน ผู้บริหาร จะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องรู้จักสร้างโอกาสเพื่อทำหน้าที่ผู้นำในการนำ แนวคิดของตนไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง มีความเป็นไปได้อย่างจริง ผู้บริหารต้องแสดงบทบาท ของตน และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่คนคาดหวังได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ทางการศึกษาไว้อย่างชาญฉลาดมีความคิดกว้างไกล เป็นแนวทางที่นำการเปลี่ยนแปลง ไปในทิศทางที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีองค์ประกอบอื่นที่จำเป็น เช่น ความเป็น นักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน แผนงานและโครงการต่าง ๆ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้

ทฤษฎีการจูงใจ การใช้อิทธิพลกับบุคคลได้อย่างยอดเยี่ยม ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทักษะคิด ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเพิ่มพูนประสบการณ์ในตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพและทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ

พิชญลักษณ์ พิชญกุล (2545, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานจนเป็นผลสำเร็จนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำ การสั่งการ เป็นเรื่องที่ไม่ยากลำบากแต่การสั่งการแล้วบุคลากรปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยภาวะผู้นำ

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับผู้นำ คือ ความมีวุฒิภาวะความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้างความไว้วางใจ การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี ภาวะรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนะของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากรและลักษณะของหน่วยงานหรือองค์กร

Eisenhower (1968, unpuged, อ้างถึงใน ทิพาชาติ เมฆสวรรค์, 2544, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือ ผู้ที่สามารถโน้มนำให้ผู้อื่นเต็มอกเต็มใจกระทำในสิ่งที่ผู้นำนั้นต้องการด้วยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นก็มีความต้องการจะกระทำสิ่งนั้น ๆ

Beare, Caldwell and Millikan (1989, p.176, Citing Crawford and et al. 2002, p. 23) กล่าวว่า ผู้นำต้องให้ความสนใจภาวะผู้นำในสองมิติ คือ มิติด้านความสำเร็จในภาระงานที่ถืออยู่และมิติการสร้างความสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

บทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา มากโดยเฉพาะด้านวิชาชีพการจัดการศึกษาต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพ เศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา มีนักศึกษาได้กำหนดบทบาทไว้ดังนี้

Knezevick (1984, unpagged, อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 73 - 74) ได้กำหนดไว้ 17 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตาม จุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้ คล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะ สั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ที่ทำ หน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์กร (Organizer) เป็นผู้ที่กำหนด โครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากร ในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดการระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการการจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือกรักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรด้านต่าง ๆ ทั้งทรัพย์สินสิ่งของและบุคคล มาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้นำการประเมินผลการทำงานและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งในและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้น ๆ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์สิริ (2547, หน้า 261 – 262) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผล
2. ความสามารถในการใช้แรงจูงใจบุคคลทุกระดับและทุกสถานการณ์
3. ความสามารถในการชักนำ
4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547, หน้า 68) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทหน้าที่ 4 ประการ คือ

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Path Finding) หมายถึง ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย และแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้นไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ วิสัยทัศน์ และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นตัวกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Aligning) หมายถึง การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงานและโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้แล้ว

3. การมอบอำนาจ (Empowering) หมายถึง ผู้นำมีการมอบอำนาจ อย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระโดยผู้นำ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หมายถึง ผู้นำต้องสร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเข้าใจ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม

Ham Board and Brilliant (2543, unpagged, อ้างถึงใน สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 2) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 3 บทบาท ได้แก่ ผู้นำในฐานะสถาปนิก มีลักษณะที่สำคัญ คือ

1. ผู้นำในฐานะสถาปนิก มีลักษณะที่สำคัญ คือ
 - 1.1 สร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์
 - 1.2 ให้ความสำคัญกับลูกค้า

1.3 ไม่ชอบการรอคอย ต้องการเห็นสิ่งต่าง ๆ ดำเนินไป
อย่างรวดเร็ว

1.4 รู้จุดอ่อนของตนเอง พยายามแสวงหาคนที่มีจุดแข็ง
เพื่อมาชดเชยในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของตน

2. ผู้นำในฐานะมัคคุเทศก์ มีลักษณะที่สำคัญ คือ
2.1 มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากร
ทุกคนได้รับทราบตรงกัน

2.2 ตั้งความคาดหวังเกี่ยวกับการดำเนินงานไว้ก่อน
ค่อนข้างสูง

2.3 ให้ความสำคัญกับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง
บุคคล

3. ผู้นำแบบหลงตนเอง การหลงตนเองของผู้ นำมี 2 แบบ
ได้แก่

3.1 การหลงตนเองแบบทำลาย ผู้นำที่หลงตนเองใน
ลักษณะนี้จะทะนงตน ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มั่นใจในตนเองสูง ทะเยอทะยานสูง

3.2 การหลงตนเองแบบสร้างสรรค์ ผู้นำที่หลงตนเอง
แบบนี้จะหยิ่งในศักดิ์ศรีของตนเอง (Dignity) เคารพตนเอง (Self Respect) สามารถ
วิเคราะห์ที่ নিজพิจารณาตนเองได้และมีความเห็นใจผู้อื่น

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปมีขอบเขตกว้างมาก
ภายในสถานศึกษาต้องมีบทบาททั้งเป็นผู้วางแผน ผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน
สถานศึกษา เป็นผู้ตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เป็นนักจัดองค์กรและผู้จัดการความ
เปลี่ยนแปลง เป็นผู้แก้ปัญหาและแก้ไขความขัดแย้ง เป็นผู้บริหารทรัพยากร เป็นผู้
ประเมินผล นอกจากบทบาทในสถานศึกษาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทใน
ด้านการมีภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนภายนอกสถานศึกษาอีกด้วย จึงจะ
สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สำเร็จ

1.2.2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

1.2.2.1 ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศ
และวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 118) กล่าวว่า บรรยาภาศ
ของโรงเรียน หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานที่รับรู้โดย
ผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในโรงเรียน สามารถสร้างขึ้นและปรับปรุง
ได้โดยผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของ
ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

จร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 514 – 515) ได้ให้ความหมาย
ของบรรยาภาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยาภาศโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อ
สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน ทั้งที่เป็นองค์กรอย่างเป็นทางการและไม่เป็น
ทางการ บุคลิกลักษณะของผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และสภาพการ
ปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะที่แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของคนทุกคนในองค์กร

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 104) สรุปว่า บรรยาภาศของ
องค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงานและผู้ปฏิบัติงาน
ที่รวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และกระบวนการของ
องค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ยุทศศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 24 – 25) กล่าวว่า
วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กรที่ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ
ลักษณะรูปธรรม ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ สัญลักษณ์ วิธีการทำงาน โครงสร้างองค์กร
ขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม เป็นต้น และลักษณะนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม
ความเชื่อ ข้อสมมติ อุดมการณ์ ความเข้าใจ เป็นต้น ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็น
แนวทางหรือเป็นบรรทัดฐานในการ ปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีการถ่ายทอดให้
สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้ และยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งจะทำให้แต่ละองค์กรมีความ
แตกต่างกันตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 34) กล่าวว่า บรรยาภาศ
ในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ความ
ผ่อนคลาย ความเอื้ออาทรและจริงจังความเป็นสถานศึกษาและหมู่คณะการกล้าคิด
กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้

คำเตียง กำเก็ยียง (2556, หน้า 34) กล่าวว่า บรรยาภาศ
และวัฒนธรรมองค์กร เป็นลักษณะโดยรวมอย่างเป็นทางการตามสภาพแวดล้อมทั้งทาง
กายภาพ ความรู้สึกที่มีต่อองค์กรทั้งเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี

ในความพยายามที่จะแสดงออกมาถึงจิตวิญญาณของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมภายใต้สภาพแวดล้อมที่ต่างกัน

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 35) กล่าวว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมในโรงเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ทำงานร่วมกันเป็นทีม

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 29) กล่าวว่า บรรยากาศในโรงเรียน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรในโรงเรียน มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจังไม่แบ่งแยก มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

อุ้นทยา ผาผอง (2556, หน้า 38) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง แนวทางการประพฤติกติและวิธีปฏิบัติที่เราใช้อยู่เป็นประจำของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กร ขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการปฏิบัติงานประจำวันในองค์กร โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์กร

จากความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง มีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

1.2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร

Dubrin (1973, อ้างถึงใน กฤษตินันท์ เงามาม, 2551, หน้า 26) ได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ
2. แบบของภาวะผู้นำ ทักษะและวิธีการของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. นโยบายขององค์กร

4. ค่านิยมของบุคคลในองค์กร
5. โครงสร้างขององค์กร
6. คุณลักษณะของสมาชิกในด้านอายุและการแต่งกาย

Steers (1977, อ้างถึงใน เจียรนัย จิระโร, 2544, หน้า 23)

ได้สร้างสมมติฐานเป็นแม่แบบในลักษณะกว้างในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย ตัวแปรที่สำคัญมี 4 ประการ คือ

1. โครงสร้างขององค์กร (Structure) เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการใช้อำนาจในการบริหารดังนั้นโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นที่ส่วนกลางมากเท่าไรซึ่งอาจจะเป็นในแง่กฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับก็ตาม องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแบบปิดและขาดการยืดหยุ่นบรรยากาศตามมา ในทางตรงกันข้ามความยืดหยุ่นส่วนบุคคลหรืออนุญาตให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างบุคคลมากเท่าไร บรรยากาศองค์กรย่อมเป็นไปได้ในอีกทิศทางหนึ่งแน่นอน นอกจากนี้ทั้ง 2 ลักษณะที่กล่าวมาแล้ว ยังมีโครงสร้างอย่างอื่นซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร คือ ขนาดองค์กรตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ที่ตั้งขององค์กรก็มีอิทธิพลต่อองค์กรเช่นเดียวกัน

2. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กรมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศขององค์กรวิทยาการที่เป็นธรรมชาติ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมาย ซึ่งยืดหยุ่นน้อย และบรรยากาศของการไว้วางใจกันจะอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งอีกนัยหนึ่งในส่วนของวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงจะเปิดโอกาสในด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจกันมีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ ตลอดจนการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

3. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร (External environment) มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจอาจจะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องให้บุคลากรออกจากงานเปลี่ยนงาน ส่วนบุคคลที่เหลื้ออาจขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร

4. นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร จะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร เช่น การให้อิสระในการทำงานบ้าง ย่อมจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จของงานตามเป้าหมายหรือนโยบายที่วางไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 109) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศขององค์กร 4 ประการ ได้แก่ โครงสร้างวิทยาการ สิ่งแวดล้อมจากภายนอก หรือนโยบายด้านการบริหาร และการปฏิบัติตามที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร รายละเอียดดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร กล่าวได้ว่าเป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์กรได้อย่างชัดเจน เช่น ยิ่งควบคุมส่วนกลางมากขึ้นเท่าไร ย่อมจะเป็นการปิดขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศตึงเครียดจึงตามมา ส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร คือ ขนาดขององค์กรและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชา เชื่อว่าองค์กรขนาดเล็กน่าจะมีการติดต่อกันในลักษณะเปิดเผย มีความไวเนื้อเชื่อใจกันและกันมากกว่าองค์กรขนาดใหญ่
2. วิทยาการต่าง ๆ ที่ใช้ในองค์กร ย่อมมีส่วนสำคัญในการกำหนดบรรยากาศขององค์กรโดยทั่วไป
3. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร บางครั้งย่อมมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กร เช่น สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ อาจเป็นแรงดึงดูดให้องค์กรต้องหาวิธีลดจำนวนคนงาน
4. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ย่อมจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กร

ดังนั้น บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ในด้านปริมาณงาน ความพึงพอใจ การเกี่ยวข้องกับตัวโดยการมีส่วนร่วม ซึ่งมีปัจจัยมาจากนโยบายการบริหารและการปฏิบัติการขององค์กร โครงสร้างขององค์กร วิทยาการ และสิ่งแวดล้อมภายนอก

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดต่าง ๆ และสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรนั้นเกิดจากนโยบายขององค์กร โครงสร้างขององค์กร สภาพเศรษฐกิจ ค่านิยมในองค์กร สภาพแรงจูงใจการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การควบคุมงานและมาตรฐานการปฏิบัติงานการฝึกอบรมหรือแม้กระทั่งอายุ การแต่งกายของบุคลากรในองค์กรล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรทั้งสิ้น

1.2.2.3 แนวคิดการจัดบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์กร

ลิตทิงเจอร์ นิชิมคร์สมคค์กดี (2358, หน้า 91 – 92) กล่าวว่าการสร้างหรือปรับปรุงบรรยากาศองค์กร ควรเริ่มต้นที่การบริหารบุคลากร เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก การบรรจุ การปลุมนิเทศการฝึกอบรม ตลอดจนการนิเทศติดตามผลงาน สิ่งเหล่านี้เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะควบคุมบรรยากาศองค์กรได้ บทบาทที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การสร้างค่านิยมการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีหนึ่งคือ ใช้ภาวะผู้นำ ตามแนวคิดในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Sallis, 1993) แนวคิดในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรนี้เน้นพฤติกรรมของการบริหารของผู้นำในองค์กรเป็นกฎเหล็ก คือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพงาน ทั้งการเผยแพร่ วัตถุประสงค์ขององค์กรให้สมาชิกทราบ สื่อสารวิธีการดำเนินงานขององค์กรให้มีคุณภาพตลอดเวลา สร้างทีมงานขึ้นในองค์กร

โดยผลสรุปของการใช้ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพจะทำให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ 4 ประการ คือ

1. กระบวนการปฏิบัติงานมีคุณภาพ
2. ผลผลิตของงานทั้งสินค้าและบริการมีคุณภาพ
3. ผู้ใช้บริการของหน่วยงานมีความพึงพอใจ
4. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความพึงพอใจ

ในการในปฏิบัติงานในการบริหารงาน ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดในการบริหารอื่น ๆ มาใช้ในการบริหารหน่วยงานเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรได้ ทั้งนี้ตามสถานการณ์ของหน่วยงานนั้น

องค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียน

Miles, 1969, อ้างถึงใน ลิตทิงเจอร์ นิชิมคร์สมคค์กดี, 2558, หน้า 96 – 97 ได้กล่าวถึง บรรยากาศโรงเรียนที่มีความหมายเดียวกันกับสุขภาพของโรงเรียนโดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่าสุขภาพของโรงเรียน คือ สิ่งหนึ่งที่บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสื่อความหมายกับบุคลากรแบบเปิด สมาชิกขององค์กรสื่อความหมายแบบเปิดต่อกันและต่อชุมชน การกระจายอำนาจเหมาะสม มีทรัพยากรเป็นตัวป้อนที่มีคุณภาพทั้งคนและวัสดุ โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพผูกพันกัน มีขวัญกำลังใจดี มีความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยความเต็มใจ และโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะมีศักยภาพในการแก้ปัญหาได้อย่างดี

Miles (1969, อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 96 – 97) ได้เสนอองค์ประกอบของสุขภาพ โรงเรียน 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมายขององค์กร (Goal focus) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะมีจุดประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน สมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2. ความเหมาะสมของการสื่อความหมาย (Communication adequacy) การสื่อความหมาย ในองค์กรทั้งจากผู้บริหารกับบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์กรกับสังคมเป็นแบบเปิดทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน

3. การกระจายอำนาจเหมาะสม (Optimal power equalization) องค์กรที่มีสุขภาพดีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจไม่มีความขัดแย้งกับระหว่างกลุ่มย่อย

4. การใช้ทรัพยากร (Resource utilization) องค์กรที่มีสุขภาพดีใช้ทรัพยากร โดยเฉพาะคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจ ไม่มีความขัดแย้งกับระหว่างกลุ่มย่อย

5. มีพลังกลุ่ม (Cohesiveness) องค์กรที่มีสุขภาพดี บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมายขององค์กรของตนเองดีและมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น

6. มีขวัญกำลังใจดี (Morale) องค์กรที่มีสุขภาพดี บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีความสุขในชีวิต

7. มีความทันสมัย (Innovativeness) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลาปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลา

8. พึ่งพาตนเอง (Autonomy) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะมีความเป็นตัวของตัวเองและสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวก

9. การปรับตัว (Adaptation) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม เมื่อทรัพยากรมีจำกัด

10. การแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม (Problem-solving adequacy) องค์กรที่มีสุขภาพดีจะมีโครงสร้างองค์กรที่แข็งแกร่ง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์กรที่ดี

สรุปบรรยากาศโรงเรียนจะต้องมีองค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายขององค์กรความเหมาะสมของการสื่อความหมาย การกระจายอำนาจที่เหมาะสมการใช้ทรัพยากร พลังกลุ่ม ขวัญกำลังใจดี มีความทันสมัย พึ่งพาตนเอง มีการปรับตัวและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

1.2.3 การติดต่อสื่อสาร

1.2.3.1 ความหมายการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรไว้มากมายแตกต่างกัน ดังนี้

Bovee (1993, อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2554, หน้า 237)

ได้กล่าวว่าการติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในการวางแผน (Planning) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของตนให้กับปฏิบัติงานได้ทราบและเข้าใจในกระบวนการจัดองค์กรผู้บริหารต้องสามารถจัดการให้เกิดการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงลงไปสู่งานปฏิบัติ และจากผู้ปฏิบัติงานขึ้นมาสู่ผู้บริหารระดับสูงในกระบวนการชักนำ ผู้บริหารจะต้องใช้การสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจอันจะส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในกระบวนการควบคุม ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจการติดตามตรวจสอบการทำงาน การปรับปรุงการทำงาน และการกำหนดมาตรฐานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

หน้าที่ของการติดต่อสื่อสาร (Functions of Communication)

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อผู้บริหารและต่อองค์กรเพราะการติดต่อสื่อสารจะทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. Control : ควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ในสายการบังคับบัญชาของทุกองค์กร การปฏิบัติงานของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในคำอธิบายลักษณะงาน (Job Description) จะต้องมีการติดต่อสื่อสาร และอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไปการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาที่เป็นทางการ (Formal Communication) จึงเป็นการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานไปในตัว ในขณะที่เดียวกันการติดต่อสื่อสารที่ไม่

เป็นทางการ (Informal Communication) ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือภายในทีมงานที่ต้องรับผิดชอบงานร่วมกัน จึงอาจมีการจัดแบ่งงานและควบคุมพฤติกรรมระหว่างพนักงานด้วยกันเองด้วย

2. Motivation : จูงใจพนักงาน ในการมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องอธิบายรายละเอียดงาน เป้าหมายของงาน ลักษณะของผลงานที่ดี และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น รวมทั้งผลตอบแทนที่จะได้หากผลงานดีขึ้น จากการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างผู้บริหารและ

3. Emotional Expression : การทำงานร่วมกันของพนักงาน ภายในหน่วยงาน หรือทีมงานเป็นสังคมเล็ก ๆ ที่บรรดาพนักงานมีความร่วมมือผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน จึงเป็นสถานที่ซึ่งพนักงานจะได้ พูดุ่ยแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ปรับทุกข์สุขกันตามธรรมชาติของสังคมมนุษย์

4. Information Expression : พนักงานแต่ละคน แต่ละกลุ่ม จำเป็นต้องได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ กับงานเกี่ยวกับหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานสิทธิประโยชน์ และข้อมูลข่าวสารอื่น ๆ ทั้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเป็นวาจาหรือรูปแบบการติดต่อสื่อสารอื่น ๆ

ประเภทของการติดต่อสื่อสาร (Type of Communication)

วิภาดา คุปตานนท์ (2556, หน้า 237 – 238) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารแบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

1. การติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา (Nonverbal communication)
2. การติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษา (verbal communication)
3. การติดต่อสื่อสารผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic communication) โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การติดต่อสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา (Nonverbal communication) คือ การสื่อสารหรือการส่งข้อมูลโดยไม่ใช้คำเป็นเป็นการใช้กิริยาท่าทางที่ไม่ใช้ภาษา ได้แก่ กิริยาท่าทาง การแสดงสีหน้า การใช้ระยะทาง การใช้ช่วงของเวลาการแต่งกายผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ต้องมีความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์ กิริยาท่าทาง และตีความหมายจากการสื่อสารนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องสามารถเข้าใจการสื่อสารแบบ

Nonverbal และระมัดระวังการสื่อสารแบบ Nonverbal ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือ เป็นอุปสรรคต่อการเข้าใจกัน ซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

3.2 การติดต่อสื่อสารที่ใช้ภาษา (verbal communication) คือ การสื่อสารโดยการใช้ภาษาคำพูด และโครงสร้างของภาษา (Language, word and grammar) ในการสื่อสารความคิดของตน ผู้บริหารจะจัดเตรียม เรียงความคิดออกมาเป็นระบบของโครงสร้างภาษานั้นเพื่อให้การสื่อสารมีลำดับขั้นตอน อย่างมีประสิทธิภาพการสื่อสารโดยใช้ภาษา มี 3 ลักษณะ คือ

3.2.1 การสื่อสารโดยการพูด เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยการใช้การพูดเกิดขึ้น โดยการใช้สื่อสารซึ่งหน้าระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การใช้โทรศัพท์การประชุมในรูปแบบต่าง ๆ การสื่อสารโดยการพูดง่ายต่อการปฏิบัติและมีประสิทธิภาพมากกว่าการสื่อสารโดยการเขียน เนื่องจากผู้สื่อสารสามารถเพิ่มและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ทันที ส่วนมากผู้บริหารจะใช้วิธีการพูดเพื่อการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นข้อจำกัดของการสื่อสารโดยการพูด คือ การแลกเปลี่ยนที่อาจไม่เป็นทางการ อาจก่อให้เกิดการตีความที่ผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริงได้

3.2.2 การสื่อสารโดยการเขียน เป็นการแสดงความคิดเห็นโดยการใช้คำที่มีความหมายที่ผู้อื่นสามารถอ่านและเข้าใจได้ การสื่อสารโดยการเขียน เช่น ประกาศ คำสั่ง หนังสือเวียน การสื่อสารโดยการพูด เปิดโอกาสให้ผู้สื่อสารตีความหมายของข่าวสารนั้นด้วยภาษาของตนเองที่ตนเองเข้าใจ และผู้สื่อสารสามารถ ทบทวนส่วนที่ตนเห็นว่ายากต่อการทำความเข้าใจการสื่อสารโดยการเขียนมีข้อดี คือความเป็นทางการและการคงที่ของข่าวสาร เพราะมีเอกสารที่เป็นหลักฐานอ้างอิงได้

3.2.3 การสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เป็นรูปแบบของการสื่อสารที่เป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา เช่น การใช้ e-mail การประชุมทางไกล teleconference การสื่อสารผ่านอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานได้ง่ายและรวดเร็ว นับเป็นการเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร ทำให้ผู้บริหารได้รับข่าวสารจำนวนมากมาย อย่างไรก็ตามการสื่อสารรูปแบบนี้ก็มีข้อเสีย เช่น อาจก่อให้เกิดการรับข่าวสารที่ไม่จำเป็น และทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติขาดความระมัดระวังในคุณภาพของข่าวสารที่ส่งออกไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรพิจารณาว่าข่าวสารที่มีประสิทธิภาพเกิดจากบุคคลไม่ได้เกิดจากเทคโนโลยีรูปแบบของการติดต่อสื่อสารในองค์กร (Organizational communication) การจัดการสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารไม่เพียงแต่จะต้องเข้าใจในกระบวนการสื่อสารเท่านั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารที่ดีด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารยังจะต้องกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมงานสามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องพิจารณาจำนวนข่าวสารที่มีในกระบวนการสื่อสารตลอดจนจำนวนของบุคคลที่จำเป็นต้องมีการสื่อสารในองค์กร

1. การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal communication) การสื่อสารระหว่างบุคคล เกิดขึ้นในลักษณะที่เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดการประสานงาน และเกิดการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารใช้เวลาหนึ่งในสามถึงสองในสามเพื่อการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน และครึ่งหนึ่งของการสื่อสารเป็นการสื่อสารโดยตรงระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานในองค์กร การสื่อสารส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงานสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานและผู้ร่วมงาน จะมีอิทธิพลต่อการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน การลาออก การเพิกเฉยต่อองค์กร และความตึงเครียดในการทำงาน (Pace & Faules, 1989, อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2555, หน้า 242) หากผู้บริหารไม่มีความสามารถในการสื่อสาร เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขาถูกกดดันจากสภาวะของข่าวสาร หรือจากวิธีการสื่อสารดังนั้น ผู้บริหารจึงระมัดระวังในการสื่อสาร ข่าวสารจะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายของการสื่อสารเพื่อการทำงาน และการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ วิธีการสื่อสารสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจ และเราเคารพความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน การสื่อสารระหว่างบุคคลมีประสิทธิภาพเมื่อการสื่อสารนั้นช่วยกระจาย หรือแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับความคาดหวังขององค์กรหรือผู้บริหารที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน และวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหาร

2. การสื่อสารของกลุ่ม (Group communication)

การรวมตัวของบุคคลในองค์กรเกิดขึ้นได้ในรูปแบบของกลุ่มงาน และกลุ่มที่มีการรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการให้เกิดการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพโดย

1. การส่งเสริมบรรยากาศของการมีส่วนร่วม

- หลากหลาย
2. ให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่
- หลากหลาย
3. การกระจายแนวความคิดและการค้นคว้า
- หาข้อมูลข่าวสารที่มีคุณค่า
4. การมุ่งเน้นผลงานของกลุ่ม
5. การหลีกเลี่ยงการส่งเสริมการมีบทบาท
- เฉพาะบุคคลเพียงเพื่อการสนองต่อความสนใจเฉพาะบุคคล
6. การตระหนักและรับรู้สภาพความขัดแย้ง
- และจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ส่งเสริมภาวะผู้นำ
8. การส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจในกลุ่ม
- และผลงานของกลุ่ม
9. เน้นการสร้างผลงานจากการทำงาน
- ของกลุ่ม

Shockely – Zalabak (1991, อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์, 2555, หน้า 243) ในการสื่อสารระหว่างกลุ่มนี้ ภาวะผู้นำ มีอิทธิพลมากต่อการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำจะเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรและประสานกลุ่มเหล่านั้นเข้าด้วยกัน ผู้นำสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและกลุ่มเพื่อการค้นหาข้อมูลเพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Edward (1979, อ้างถึงในศุภชัย ยาวะประภาส, 2552, หน้า 106) กล่าวว่า ถ้าคำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้กำหนดนโยบายมีไปยังผู้นำเอา นโยบายไปปฏิบัติ ยิ่งชัดเจนเท่าไรโอกาสที่นโยบายนั้นจะได้รับการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น ก็ย้ำจุดนี้เช่นกันว่า ถ้าแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องกันในการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ของนโยบายหรือถ้าแหล่งข้อมูลเดียวกันให้ข้อมูลที่ขัดแย้งกันเอง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจะพบว่าการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ผลสำเร็จมักไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีหลากหลายรูปแบบ คือ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างองค์กร การติดต่อสื่อสารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น เพราะมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา และสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทันที

1.2.3.2 ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร

ความสำคัญของการสื่อสาร

ในอดีตเมื่อมนุษย์มีการพัฒนาด้านภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การพบปะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันก็ได้รับการพัฒนาขึ้นมาลำดับ จากการติดต่อสื่อสารกันในระหว่างกลุ่มชุมชนเดียวกัน ก็มีการติดต่อสื่อสารข้ามกลุ่มชุมชน มีการพัฒนาวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่งที่นักการศึกษาได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สาธิต วิมลคุณารักษ์ และประยงค์ เนาวบุตร (2554, หน้า 135 – 136) ได้กล่าวว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น การติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ความสำคัญด้านมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บริหารของหน่วยงานย่อมต้องมีการมอบหมายงาน การสั่งการ ออกคำสั่ง เพื่อให้งานหรือภารกิจขององค์กร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการมอบหมายงานจึงต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีซึ่งทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันในเรื่องที่มีมอบหมาย

2. ความสำคัญด้านทำความเข้าใจงานประจำอย่างหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือเรื่องการทำทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะทำความเข้าใจกับนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ใต้บังคับบัญชา คณะกรรมการต่าง ๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ซึ่งการทำทำความเข้าใจนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจตรงกัน ซึ่งการทำทำความเข้าใจด้วยการติดต่อสื่อสารที่ดีจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา

3. ความสำคัญด้านข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสารถือเป็นช่องทางหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เพื่อมาใช้ใน

การบริการสถานศึกษา เช่น การติดต่อสื่อสารกับนักเรียนก็จะทราบถึงพฤติกรรมของครูผู้สอนว่ามีความตั้งใจมากแค่ไหน และถ้าติดต่อสื่อสารกับครู ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการทำงาน เป็นต้น ข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ล้วนได้มาจากการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ดังนั้นหากผู้บริหารสถานศึกษามีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ก็สามารที่จะมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ดีเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ การวางแผนและการกำหนดนโยบาย

4. ความสำคัญด้านประสานงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ก็คือการติดต่อประสานงานกับผู้บริหารระดับกรมและกระทรวง นักการเมืองและส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือ ขอความช่วยเหลือหรือขอบประมาณ ซึ่งถ้าผู้บริหารสถาบันศึกษาสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความเหมาะสม ก็จะทำให้ประสานงานบรรลุวัตถุประสงค์และก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 269) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ 3 ส่วนด้วยกัน ดังนี้

1. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: แก่ผู้บริหาร
จากงานวิจัยพบว่าผู้จัดการหรือผู้บริหารจะใช้เวลาเป็นส่วนใหญ่มากกว่า 70 % โดยเฉลี่ยในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร เช่น การประชุมทั้งที่ได้นัดหมายไว้และไม่ได้นัดหมายไว้ การเดินตรวจตรางานและการโทรศัพท์ เป็นต้น

2. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: แก่ส่วนบุคคล
นอกจากนั้นแล้ว การที่คนเราจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากก็คือ การมีทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งรวมทั้งการนำเสนองาน (Presentations) ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมด้วย เพื่อที่จะแสดงออก (Express) ถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและทัศนะต่าง ๆ ของตนให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นหรือแสดงความสามารถในการโน้มน้าวแนวความคิดเห็นของตนเองให้เกิดผลได้

3. ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร: ในแง่องค์กร
ในองค์กรสมัยใหม่นั้น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานทำให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและนอกจากนั้น การสื่อสารยังช่วยสร้างสรรค์ จรรโลง วัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง ตลอดจนสามารถ

สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ และถ้าองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง สื่อสารภายในองค์กรจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

เสนาะ ดิยาวี (2537, หน้า 5 - 7) ได้พิจารณาถึงความสำคัญของการสื่อสารในองค์กรได้ 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. การสื่อสารทำให้เกิดความหมาย คนเรียนรู้อความหมายของสิ่งต่าง ๆ ได้จากการสื่อสาร เมื่อฟังคนอื่นพูดเราจะได้รับความรู้ ประสบการณ์ และเหตุการณ์ต่าง ๆ จากบุคคลนั้น และยังได้ฟัง ๆ ได้ดูบ่อย ๆ ก็ยังได้รับความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น การที่บุคคลเข้าใจความหมายของการสื่อสารก็เพราะคนใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสารให้เหมาะสมกับข้อมูลและเหตุการณ์ที่ต้องการ นั่นคือแต่ละคนมีความคิดอยู่ในหัวแล้วว่าจะใช้การสื่อสารอย่างไรจึงจะแสดงความหมายตามที่ต้องการได้ กระบวนการในการสื่อสารที่จะเลือกใช้คำหรือสัญลักษณ์หรือวิธีการใด ๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม ก็เพราะบุคคลนั้นเข้าใจความหมายของการสื่อสารที่เลือกใช้นั้น ซึ่งจะทำให้บุคคลอื่นที่ติดต่อเข้าใจความหมายอย่างเดียวกันด้วย

2. การสื่อสารทำให้คาดคะเนความคิดกันได้การที่บุคคลติดต่อสื่อสารกันโดยการใช้นิยลักษณ์หรือเครื่องหมายใด ๆ เป็นเวลานานนอกจากจะทำให้เข้าใจความหมายกันแล้วยังทำให้ทั้งสองฝ่ายสามารถคาดคะเนการกระทำหรือความคิดกันได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลย่อมจะเรียนรู้จากประสบการณ์ว่า รูปแบบการสื่อสารอย่างหนึ่งเกิดจากความคิดอย่างหนึ่งและหากใช้รูปแบบและวิธีการอย่างหนึ่งความคิดจะเป็นอีกอย่างหนึ่งซึ่งแตกต่างกัน การเลือกใช้คำที่ดี วิธีการที่ดี ตลอดจน การแสดงกิริยาที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารที่ดีจะสะท้อนให้เห็นแนวคิดหรือพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลซึ่งหากได้มีการติดต่อสื่อสารกันในระยะแรก ๆ อาจไม่เข้าใจ แต่เมื่อสื่อสารกันนาน ๆ เข้าจนเกิดความคุ้นเคยและเรียนรู้พฤติกรรมทางการสื่อสารจึงสามารถคาดคะเนพฤติกรรม และแนวคิดของอีกฝ่ายหนึ่ง

3. การสื่อสารทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน ซึ่งจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

3.1 รูปแบบของการสื่อสาร รูปแบบของการสื่อสารที่สำคัญมี 2 อย่าง คือ

3.1.1 การสื่อสารด้วยการใช้คำพูด ได้แก่ การพูด

หรือการเขียน

3.1.2 การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด เช่น การ

แสดงออกทางสีหน้ากิริยา ท่าทางการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูดและไม่เป็นคำพูดนี้ เป็นข้อมูลที่ทำให้ผู้ที่ติดต่อสื่อสารเข้าใจความหมายได้ เป็นอย่างดีที่แสดงให้เห็นบทบาทฐานความสำคัญของบุคคลในองค์กร

3.2 สภาพของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในองค์กร สภาพ

ของการสื่อสารที่เกิดขึ้น ได้แก่ การสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การออกคำสั่งที่กระทำในลักษณะตัวต่อตัว การสื่อสารในกลุ่มย่อย เช่น การพบปะกันระหว่างบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการประสานงาน สภาพการสื่อสารอีกแบบหนึ่ง ก็คือการสื่อสารเป็นกลุ่มใหญ่ภายในองค์กรและการสื่อสารของสมาชิกในองค์กรกับบุคคลภายนอกองค์กร เช่น การประชุมกันในฝ่ายหรือองค์กร การติดต่อลูกค้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งด้านการบริหารงานองค์กร ทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สร้างความเข้าใจที่ตรงกันของคนในองค์กร และยิ่งองค์กรที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นจำนวนมากแล้ว จำเป็นจะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีที่จะสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ทำให้บรรยากาศในองค์กรมีสภาพคล่องตัวในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี และจงรักภักดีต่อองค์กรร่วมกันและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย และในทางตรงกันข้ามหากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในองค์กรไม่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะเกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาจากการนำไปสู่ความชะงักงันในการปฏิบัติงานในองค์กรเองแล้ว ยังมีผลกระทบต่อภาพพจน์ขององค์กรอีกด้วย

1.2.3.3 รูปแบบ/พฤติกรรมสื่อสารในองค์กร

พฤษณีพล พฤษณีกุล (2557, หน้า 139) ได้ทำการศึกษารูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดขนาดใหญ่พิเศษที่ประสบความสำเร็จสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรูปแบบการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนนั้นเป็นรูปแบบการสื่อสารเชิงพฤติกรรมแบบผสมผสานในลักษณะ ได้แก่ การสื่อสารแบบมีชีวิตชีวา (Spirited) ผู้บริหารใช้ในการสื่อสารเพื่อบริหารจัดการโรงเรียน การสื่อสารแบบเห็นอกเห็นใจ (Considerate) ในสถานการณ์ที่มีสื่อสื่อสารเพื่อสร้าง

ความสัมพันธ์หรือการสร้างบรรยากาศ และการสื่อสารแบบมีระเบียบวินัย (Systematic) ซึ่งผู้บริหารนำมาใช้เฉพาะเพื่อการชี้แจง ตรวจสอบ และย้ำเตือนความจำผ่านสื่อลักษณะต่าง ๆ มีโครงสร้างและกระบวนการสื่อสารภายในโรงเรียนในลักษณะของการสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication) จากฝ่ายบริหารลงมาสู่ฝ่ายปฏิบัติงาน มีตัวเชื่อม (Liaison) ทำหน้าที่ส่งผ่านข่าวสารไปสู่ผู้รักษาประตู (Gatekeeper) ซึ่งเป็นผู้นำการกระจายข้อมูลข่าวสาร ภายในฝ่ายงานในรูปแบบของการสื่อสารแบบเถาองุ่น (Grapevine) และมีการสรุปการชี้แจงคำสั่งกลับขึ้นไปสู่ฝ่ายบริหาร ด้วยรูปแบบการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) ทั้งยังมีการชี้แจงคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรผ่านหนังสือและสื่อเทคโนโลยีที่โรงเรียนได้นำมาใช้

พนิตา เกรียงทวีทรัพย์ (2561, หน้า 3,378) ประเภทการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การสื่อสารแบบบนลงล่าง (Downward Communication)

คือ การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงกว่า ลงมาสู่บุคลากรในระดับต่ำกว่า หรือระดับปฏิบัติ เป็นการส่งหรือถ่ายทอดข้อมูล เพื่อเป็นการบริหารภายในองค์กร ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบประกาศ หรือคำสั่ง เช่น การมอบนโยบายการบริหาร การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นต้น โดยรูปแบบการสื่อสารลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะเป็นหนังสือ จึงทำให้ขาดความเป็นกันเองของผู้ติดต่อสื่อสาร ผู้รับสารได้รับเอกสารข้อมูลที่มีมากจนเกินไป จนทำให้เกิดปัญหาในการจดจำข้อมูล และไม่สามารถตรวจสอบความเข้าใจของผู้รับสารได้ เนื่องจากไม่มี Feedback ไปยังผู้บังคับบัญชา

2. การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication)

คือ การสื่อสารจากบุคลากรระดับต่ำกว่า หรือระดับปฏิบัติผ่านขึ้นไปยังผู้บริหารระดับสูง หรือจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เป็นการตรวจสอบงานที่เป็นผลย้อนกลับ (Feedback) วารงานที่ได้รับแล้วนำไปปฏิบัติมีผลอย่างไร ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของรายงานผล รวมถึงการให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทำให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถรับรู้ทัศนคติ แนวคิด หรือพฤติกรรมตอบสนองที่มีต่อคำสั่งหรือนโยบายขององค์กร

3. การสื่อสารแบบแนวนอน (Horizontal Communication)

คือ การพูดคุยสื่อสารของบุคลากรในระดับเดียวกัน หรือบุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรเดียวกัน เป็นการประสานงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. การสื่อสารแบบแนวไขว้ (Cross – Channel Communication)

คือ การสื่อสารระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างหน่วยงานกันหรือข้ามแผนก ซึ่งบุคลากรที่ทำการสื่อสารกันอาจจะอยู่ในตำแหน่งที่เท่ากันหรือต่างกันได้ เป็นการสื่อสารที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากงานบางอย่างไม่สามารถที่จะรอการสื่อสารตามสายงาน หรือการสื่อสารแบบขึ้นลงได้ ซึ่งจะเป็นการลดขั้นตอนในการทำงานได้

สรุปได้ว่าการสื่อสารในสถานศึกษานั้นมีรูปแบบการสื่อสารอย่างหลากหลาย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษานั้น ควรเลือกการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความเห็นอกเห็นใจกัน เพื่อสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมิตรภาพที่ดีในองค์กร และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเรียนรู้งานในองค์กรและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2.4 งบประมาณและทรัพยากร

1.2.4.1 งบประมาณและทรัพยากร

ความหมายของงบประมาณ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงบประมาณไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปราณี साไพรวัน (2558, หน้า 29) ได้สรุปว่างบประมาณเป็นเงินที่ทางราชการจัดสรรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สิ่งที่เป็นอุปสรรคเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของสำนักงาน คือ อิทธิพลของความถดถอยทางเศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล อย่างไรก็ตามการบริหารงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีการวางแผนการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยระบบบัญชีและวิธีการต่าง ๆ ในการตรวจสอบ การจัดการงบประมาณเกี่ยวกับรายรับ – จ่ายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องให้สอดคล้องกับหลักการทางเศรษฐศาสตร์ หลักการบริหารรวมทั้งหลักการคลังทั่วไป

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2558, หน้า 25) ได้สรุปว่า งบประมาณหมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่า งบประมาณ โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องอนุมัติหรือความเห็นชอบจาก

หน่วยเหนือเพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากความหมายของงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอน โดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากแนวคิดเกี่ยวกับงบประมาณดังกล่าวสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหารที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลในด้าน การจัดการศึกษาของโรงเรียนจะเห็นได้จากหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้อำนาจ สถานศึกษาในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการ ปฏิบัติงานซึ่งโรงเรียนจะต้องมีการวางแผนงบประมาณ ควบคุม ตรวจสอบ และมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.2.4.2 ความสำคัญของทรัพยากรทางการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 3) ระบุว่า ทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาการจาจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 111 – 113) กล่าวว่า การจัดการศึกษาเป็นการลงทุนเพื่ออนาคตการจัดการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์อย่างสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจและสติปัญญาแต่ในการลงทุนเพื่อการศึกษา นั้น ต้องเปิดโอกาสให้ทุกส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมและการลงทุนของรัฐบาลนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดสรรทรัพยากรและบริหาร ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสังคม

ประเวศ วะสี (2550, หน้า 34) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับ และองค์กรต่าง ๆ ควรเห็นคุณค่าเพื่อ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยมีเป้าหมายใน การพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ตามความต้องการของสังคมอย่างมีความสุข

สนอง โสहितวิเศษ และสุนทร สุนันท์ชัย (2553, หน้า 47) กล่าวว่า ทรัพยากรทางการศึกษามีความสำคัญ ซึ่งเป็นแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และสามารถนำมาแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่าง ๆ ของสังคม

สรุปได้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ตามโครงสร้างการปฏิรูปการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นตัวกลาง หรือตัวกระตุ้นให้ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจของสถานศึกษาไปได้ด้วยดี ทำให้สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอน หรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

1.2.5 การจูงใจ

1.2.5.1 ความหมายของการจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 40) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ การกระตุ้นที่ทำให้บุคคล แสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

อัครารภณ มาตรา (2555, หน้า 35) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่เกิดจากการกระตุ้นให้เกิดการอุทิศตน มีความกระตือรือร้นโดยการกำหนดเป้าหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นรับฟังข้อเสนอแนะ มีการมอบหมายงานการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานให้โอกาสได้ฝึกฝนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการยกย่องชมเชย

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 33) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจ การเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และการจัดระบบงานตามความสามารถของครู

สมุท ขำนาญ (2556, หน้า 265) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

ธนกร อัครจักร (2557, หน้า 49) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมหนึ่งออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อการดำเนินการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามที่ต้องการ

จากความหมายของข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้เกิดการตอบสนองในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งแวดล้อมความสะอาดและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมให้การยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.2.5.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะแรงจูงใจ กระตุ้นให้การทำงานของแต่ละคนจะผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยทั่วไป มนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ของตนเอง ซึ่งการจูงใจด้วยแรงกระตุ้นจากภายในและสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล เช่น รางวัล หรือคำชมเชยต่าง ๆ เป็นต้น จะทำให้มนุษย์ตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นเหล่านั้น

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 295) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์มีการเคลื่อนไหวไปสู่เป้าหมายที่แต่ละคนต้องการ หากขาดแรงจูงใจ มนุษย์อาจเปรียบได้กับหุ่นยนต์ตัวหนึ่งที่เคลื่อนไหวได้ตามคำสั่งหรือความต้องการของคนอื่นและพฤติกรรมหลาย ๆ อย่างของมนุษย์จะไม่เกิดขึ้นถ้าปราศจากแรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดัน อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
2. แรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์คือความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร เป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อให้ผู้ตามแสดงพฤติกรรมในทิศทางบวก ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ตาม โดยการทำงานเต็มความสามารถของผู้ตาม ต้องอาศัยแรงจูงใจที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กร

1.2.5.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สัทมา รธนินธ์ (2553, หน้า 135 - 136) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบแรงจูงใจมี 2 ประการ ได้แก่

1. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกที่อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

2. องค์ประกอบภายใน ได้แก่

2.1 ความต้องการ (Needs) ในการจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จ

2.2 เจตคติ (Attitudes) เป็นความเชื่อ ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ หากมีเจตคติที่ดีต่องานหรือเพื่อนร่วมงานก็เป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แต่หากมีเจตคติไม่ดีก็ย่อมทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ยาก

2.3 ค่านิยม (Values) เป็นการพิจารณาถึงคุณค่าของตนพึงพอใจที่จะปฏิบัติ พยายามเลือกที่จะทำตามค่านิยมที่ตนเองมี เช่น การใช้ของที่มีราคาแพง เป็นต้น

2.4 ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลในการทำงาน อาจก่อให้เกิดอุปสรรคและเกิดแรงผลักดันให้สามารถดำเนินการอย่างละเอียดรอบคอบได้ ในการที่บุคคลนั้นมีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์สูงที่อาจจะสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีองค์ประกอบ 2 ประการ ประกอบด้วย องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอก และองค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความต้องการเจตคติความเชื่อ ค่านิยม ความวิตกกังวล ซึ่งประกอบกันเป็นแรงจูงใจให้บุคคลนั้นสามารถประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

1.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนหลังไป เมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ Donald Schon แห่งสถาบันเทคโนโลยีของ Massachusetts Institute of Technology : MIT สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่มีใครได้รับความนิยมนเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมา แนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมนในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

บุคคลที่เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับทั่วไปคือ Peter M. Senge Ph.D. ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ประเทศสหรัฐอเมริกา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ MIT Center for Organizational Learning ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1991 เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยในปัจจุบันเรียกว่า สังคมการเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งยังได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และได้รับความนิยมนปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย ในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิด เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทไมโตโรลา

วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม รอกซ์ เจอเนอร์ลอีเล็กทริกซ์ฟอร์ตมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดักฮิว เล็ตแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มแผ่ขยายไปทั่วทุกมุมโลกโดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1991 Peter Senge ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต จนกระทั่ง American Society for Training Development – ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่น ประจำปี ค.ศ. 2000 Peter M. Senge กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge-accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose.” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กรเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน ทั้งองค์กร”

1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้มีผู้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่พัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์กรที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวีธีทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน

ชูเกียรติ บุญภะนันท์ (2550, หน้า 43) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีลักษณะในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นบุคคลที่มีความเป็นเลิศ มีรูปแบบในการคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ

ยุรพร ศุภรัตน์ (2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านสมาชิกขององค์กรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอดในทางธุรกิจ

Senge (1990, p. 3) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาและขยายความสามารถในการสร้างอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรเพื่อการเรียนรู้จะมีการปรับการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด รวมทั้งเรียนรู้ที่จะพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ให้ดียิ่งขึ้น โดย Vera และ Crossan อธิบายเพิ่มเติมความหมายขององค์กรเพื่อการเรียนรู้จาก Peter Senge ว่าเป็นสถานที่ที่คนหรือพนักงานในองค์กร สามารถเพิ่มหรือขยายศักยภาพในการสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมรูปแบบทางความคิด มีอิสระในการเก็บรวบรวมความต้องการ ความอยาก และมีการเรียนรู้ที่จะเรียนอยู่ตลอดเวลา

Garvin, David, A. (1993, p. 78) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเนื่องมาจากความรู้ใหม่และความเข้าใจอย่างถ่องแท้

Marquardt (2002, p. 28) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคคลมีกระบวนการคิดเพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น

Inkpen, & Crossan (1995, p. 35) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นการเสนอกรอบขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับทั้งการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิดตลอดจนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมี
มองการเปลี่ยนแปลงเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้

Watkin Karen E., Victoria J., & Marsick Scalping (1995, p. 35)

ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศ
ให้แก่องค์กร ขณะเดียวกันก็ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใ้การเรียนรู้
เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่มีลักษณะต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงานและมี
การกระจายการเชื่อมโยง การพึ่งพาทั้งในระดับบุคคล องค์กร และชุมชน

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีการสร้าง
ช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการ
รับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติ
ที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กร
แห่งการเรียนรู้มี ดังนี้

1. มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญา
เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน
2. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมี
บุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การ
เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ
มากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคนด้วย
การให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและ
มุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่า
เป็นความคิดที่เป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุน
มนุษย์หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร
การบริหารงานคุณภาพ การจัดการความรู้ รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ต่าง ๆ ด้วยเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็นความคิด
ที่เป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์

หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การบริหารงานคุณภาพ การจัดการความรู้ รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

4. แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์กรต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่าในฐานะที่เป็นผู้เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบจะเข้าใจกระบวนการงานหรือกระบวนการทางธุรกิจ ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุรพร ศุภธรัตน์ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกัน ในต่างประเทศว่าเป็นวิถี การเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัทเหล่านั้นก็สามารถที่จะเดินฝ่าวิกฤตและอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557, หน้า 66) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ไพลิน บุญญา (2559, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องการแสวงหาความรู้ หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

Senge (1990, p. 1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรเรียนรู้ ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

Fulmer and Key (1998, p. 335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มันได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาเห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

1.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการกระตุ้นให้แสดงออกสมาชิกได้เรียนรู้ร่วมกัน มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอยู่ตลอดเวลา มีนักวิชาการนำเสนอลักษณะสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

Marquardt and Reynolds (1994, pp. 31 – 32) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรที่มีการเรียนรู้ว่ามี 11 ลักษณะ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) ไม่มีขั้นตอนการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “จืดแต่แจ๋ว” ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์กรรวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมและพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่เชื่อถือได้

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate Learning Culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาด

บ้างก็ตามซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้ พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเอง การไตร่ตรอง และการสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินในองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและการรับผิดชอบในงาน (Empowerment)

การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลงอกงาม สร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่าง หรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายในใต้กลยุทธ์และแผนการขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning)

คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจตนเองให้มีความสำคัญแก่สังคม เลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Creation and Transfer)

หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์กรความรู้ใหม่ ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝ่ายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้ และการหยั่งทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology)

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวลผลข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารทางไกล เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้งองค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพโดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (Strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Support Atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมกันเสมอ ให้ความเป็นอิสระสร้างบรรยากาศและแรงงานที่ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมโดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

10. มีการทำงานเป็นทีม (Teamwork and Networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการดำเนินงานที่มีใช้เพียงแต่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

สุรรัตน์ ดวงชาทม (2549, หน้า 62) สรุปลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

ระดับบุคคล

1. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
2. ตระหนักในการแสวงหาความรู้
3. ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
4. มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์
5. มีส่วนร่วม
6. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน
7. คิดและทำอย่างเป็นระบบ

8. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ระดับกลุ่ม

9. ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้และเรียนรู้ร่วมกัน
10. มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
11. มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่าง

บุคคล

12. มีการแลกเปลี่ยนหรือถ่ายโอนความรู้ระหว่างกัน
13. มีความสามัคคีและทำงานเป็นทีม เป็นเครือข่าย
14. มีองค์ความรู้ใหม่

ระดับองค์กร

15. มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์กร
16. ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน
17. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก
18. เน้นคุณภาพ มีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน
19. มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ
20. บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้
21. มีการกระจายอำนาจ

Cummings & Worley (2009, pp. 542 – 543) กล่าวถึง

คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) ขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีโครงสร้างที่เน้นการทำงานเป็นทีม มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย และมีความสัมพันธ์ในแนวราบที่แข็ง รวมทั้งเน้นทำงานข้ามอาณาเขตทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลักษณะเหล่านี้ส่งเสริมต่อการแบ่งปันสารสนเทศ การตัดสินใจ การคิดอย่างเป็นระบบ และการให้อำนาจ
2. ระบบสารสนเทศ (Information Systems) การเรียนรู้ขององค์กร ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล และรวมถึงระบบสารสนเทศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ระบบสารสนเทศจะช่วยให้การแสวงหา ประมวลผล และการแบ่งปันสารสนเทศที่มีจำนวนมากและซับซ้อนทำได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น และนอกจากนี้ยังช่วยในการจัดการความรู้เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Practices) ทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การประเมิน การให้ผลตอบแทน และการฝึกอบรมถูกออกแบบให้มีผลต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ในระยะยาว มีการเสริมสร้างการแสวงหาและแบ่งปันทักษะและความรู้ใหม่ร่วมกัน

4. วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่ส่งเสริมบรรยากาศแบบเปิด ความคิดสร้างสรรค์ และการค้นคว้าทดลองในหมู่สมาชิก ซึ่งค่านิยมและบรรทัดฐานเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการการสนับสนุนทางสังคมเพื่อความสำเร็จในการเรียนรู้ องค์กรมีการส่งเสริมสมาชิกในการแสวงหา ประมวลผล แบ่งปันสารสนเทศ ตลอดจนรักษานวัตกรรม และให้อิสระในการพยายามในสิ่งใหม่ ๆ กล้าที่จะล้มเหลว และเรียนรู้จากความผิดพลาด

5. ผู้นำ (Leadership) ทั้งการเรียนรู้ขององค์กร และการจัดการความรู้ ต่างก็ขึ้นอยู่กับผู้นำที่มีประสิทธิภาพอย่างมากทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นต้นแบบของความกระตือรือร้นในการเปิดกว้าง กล้าเสี่ยงและสะท้อนสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ รวมทั้งต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้และให้การสนับสนุนเพื่อนำสมาชิกไปสู่ทิศทางที่ต้องการ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง บรรยากาศ และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ให้แกกัน เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร

1.5 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพและนิยามที่เกี่ยวข้องของคณะ

แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี 2564 “(C-E-E-EO)” กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) หมายถึง องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้คณะฯ มีความรู้สำคัญที่พร้อมใช้ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการ

ปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและคณะฯ รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของคณะฯ โดยกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน การรวบรวมและสร้างการถ่ายทอดและแบ่งปัน การจัดเก็บ และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้บุคลากรใช้และต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและคณะฯ รวมทั้งการแลกเปลี่ยน/บูรณาการความรู้ที่เป็นประโยชน์จากผู้ป่วย/ผู้รับผลงาน ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และองค์กรภายนอก การประยุกต์ใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ ผลงานวิจัย โดยกระบวนการจัดการความรู้มีทั้งระดับการทำงานประจำและการวางแผนกลยุทธ์

3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ (KM) และการทำงาน โดยคณะฯ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การเปิดโอกาสหรือให้อำนาจแก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ องค์กรภายนอก และผู้ส่งมอบ

5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง การให้โอกาสหรือสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เช่น แผนที่ความคิด (Mind mapping) เทคนิคในการช่วยจำ (mnemonics) เช่น รหัส กลุ่มคำย่อประโยค บทกลอน คำพ้องเสียง ได้แก่ วัฒนธรรม SIRIRAJ “CEE.EO” จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพคณะฯ ประจำปี การเปรียบเทียบให้เห็นภาพ (imagery) ดนตรี (music) เป็นต้น

Michael J. Marquardt and Reynolds พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่ง ของ The Systems-Linked Organization Model (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 132 – 158) ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็น 5 ระบบย่อย ที่มีความสัมพันธ์ เชื่อมต่อและสนับสนุนซึ่งกันและกัน องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 132 – 158) ได้แก่

1. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่มและการเรียนรู้ ระดับองค์กร มีระดับดังนี้ ระดับการเรียนรู้ บุคคลเรียนรู้ ทีมเรียนรู้ การเรียนรู้ข้ามสายงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้เรื่องภายใน องค์กรเรียนรู้ภาวะแท่งจริงภายนอก องค์กรเรียนรู้อนาคตและโอกาสธุรกิจ องค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ

1.3.1 บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น คนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

1.3.2 แบบแผนทางความคิด (Mental Model หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันและเป็นเรื่องของการ “รวมใจเป็นหนึ่งเดียว” ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะ “ทุ่มเทใจ” ต่อกัน เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม ไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจแล้ว ทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกันโดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือต่อการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วม

อย่างไม่มีที่สิ้นสุด - วิสัยทัศน์เชิงบวก คือ ภาพในอนาคตที่เราต้องการวิสัยทัศน์เชิงลบ คือ ภาพในอนาคตที่เราไม่ต้องการ เป็นการใช้พลังแห่งความกลัว เป็นเครื่องขับเคลื่อนองค์กร มีข้อจำกัดคือ มักดำรงอยู่เป็นช่วงสั้น ไม่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อองค์กร ในขณะที่วิสัยทัศน์เชิงบวกใช้พลังแห่งแรงบันดาลใจเป็นเครื่องขับเคลื่อน สร้างความเจริญก้าวหน้า และการเรียนรู้ได้ตลอดไปไม่มีวันจบ

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่ แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่การทำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมาก หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลาย นี่คือนิยามของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและการทำงานเป็นทีม หมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลเท่ากับ 1 หน่วย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็น ทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้ 1.1 หน่วย หรืออาจสูงถึง 1.5 หน่วยหรือในสถานการณ์พิเศษอาจได้ถึง 2 - 3 หน่วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialogue) มีเป้าหมายเพื่อหาแนวความคิดใหม่ ๆ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเน้นการนำเสนอความคิดเห็นหลาย ๆ แบบพร้อมทั้งคำอธิบายในขณะที่การอภิปรายโต้แย้ง (Discussion) มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง กระบวนการอภิปรายโต้แย้งจึงประกอบด้วย การนำเสนอแนวความคิดหรือแนวทางและการอภิปรายปกป้องแนวความคิดของตน

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ส่วน

2. องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง

3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) การเสริม
 ความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร
 2) ผู้บริหาร / ผู้นำ 3) ผู้รับบริการ / ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) พันธมิตร / หุ้นส่วน 6) ชุมชน
4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย
 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้
5. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application) ประกอบด้วย
 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ 3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์
 ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988, p. 144) (อ้างถึงใน Marquardt & Reynolds, 1994) ได้เสนอแบบจำลองบริษัทการเรียนรู้ (The Learning Company Model) ให้ความสำคัญประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach to Strategy) ปกติแล้ว บริษัทจะปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสมกับรูปแบบของนโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย ในขณะเดียวกันเสมือนเป็นการทดลองทางการบริหาร แผนธุรกิจถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลาที่นำไปใช้ การทดลองในเรื่องเล็ก ๆ และให้มีการสะท้อนข้อมูลกันถูกสร้างในกระบวนการวางแผน เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้งนโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูง

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกันไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความ

แปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกสร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบของการตรวจสอบ งบประมาณและการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเอง พนักงานบัญชีและการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าระบบการเงินกระตุ้นหน่วยงานและบุคคลให้เสี่ยงกับการลงทุน

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) แผนกผลิตงานมองว่าแผนกอื่น ๆ เป็นลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบที่เจรจาและมีข้อตกลงกันเรื่องคุณภาพ ราคาและการส่งมอบ แต่ละแผนกสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในเหล่านี้และยังคงตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวมด้วย ผู้จัดการกระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญา มากกว่าจะควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา แผนกผลิตงานสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองได้

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐานและค่านิยมภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันในองค์กร โดยศึกษาเรื่องธรรมชาติของรางวัลอย่างลึกซึ้งและระบบรางวัลแบบมีตัวเลือก ถูกทดสอบอภิปรายและทดลองใช้ รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้คนมีการเข้าร่วมและความคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกัน ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด ธรรมชาติและรูปแบบของระบบการให้รางวัลทั้งหมด

3. ด้านโครงสร้าง (Structures)

โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable Structure) บทบาทและอาชีพเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโตและการปรับตัว การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่าเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ แผนกผลิตงานและแผนกอื่น ๆ ถูกมองว่าเป็นโครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อย ๆ ภายหลังจากการทบทวนและอภิปรายกันซึ่งเป็นการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่

4. ด้านการมองภายนอก (Looking out)

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental scanner) เป็นส่วนหนึ่งของงานของทุกคนที่จะรวบรวม นำกลับมา และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท การประชุมทุกครั้งในบริษัทตามปกติจะร่วมกันทบทวนว่าอะไรกำลังเป็นไปได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้า ผู้จัดหา สมาชิกชุมชนและหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขา มีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจากภายนอกบริษัทรับรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี สังคมการเมืองและแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจของเราอย่างไร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter-company Learning มีการพบกับ คู่แข่งเพื่อแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำคนจากบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับ หุ่นส่วนทางธุรกิจ รวมทั้งผู้จัดหาลูกค้าและคู่แข่งโดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ร่วมกันกับผู้จัดหา ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และมีความผูกพันในการร่วมมือกับผู้จัดหา ลูกค้า และคู่แข่งเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในอดีตสาขารวมอื่น ๆ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ทุกคนในบริษัท จะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเอง ปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์ และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้ บางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรม และพัฒนาอะไรที่ต้องการ คำแนะนำที่เหมาะสมและถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมากที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้

ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวของความจำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

Gephart and others Gephart et al (1996, pp. 35 – 45) ได้อธิบายแนวคิดที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้อธิบายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจะมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมี การส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกื้อหนุน ความเป็นผู้นำที่เป็นครูเป็นที่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข ให้เกิดขึ้นกับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

Michel (1995, notpaged) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ในหนังสือชื่อ “Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success” ไว้ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้
2. การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในผลงาน และผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่ ก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยน

วัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้ การกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึ เข้มงวด โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

3. การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วน ชุมชน และธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่า พนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและความสามารถในการให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย แห่งการเรียนรู้กับหุ้นส่วนและชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์ องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายใน และภายนอกองค์กร ที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุน การปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems)

Watkins และ Marsick (1999, p. 10) เสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ประการ โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างและการจัดการความรู้อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการดำเนินการและคุณค่าขององค์กร ดังนี้

1. สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create Continuous Learning Opportunities)
2. ส่งเสริมการใ้รู้และการสานเสวนา (Promote Inquiry and Dialogue)
3. กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม (Encourage Collaboration and Team Learning)

4. สร้างระบบในการจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ (Establish Systems to Capture and Share Learning)
5. เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรผ่านวิสัยทัศน์ร่วม (Empower People toward a Collective Vision)
6. เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม (Connect the Organization to its Environment)
7. สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Provide Strategic Leadership for Learning)

วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 167) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีการทำงาน และระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กร จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม (innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กร ในลักษณะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ การสร้างคนเพื่อให้ความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิด ในลักษณะ “บุคคลรอบรู้” (Learning person) รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ประหยัดพลังงาน เพราะมีความสามารถในการรวมพลังในองค์กร และดึงดูพลัง จากภายนอกองค์กรเข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาสร้างสรรค์ องค์กร โดยการผลิตผลงาน สร้างศาสตร์และสร้างคน องค์กรแห่งการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรอย่างชาญฉลาด องค์กรแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำทั้งในหมู่บุคลากร และระหว่างองค์กรกับภายนอก ทำให้เกิดแนวคิด หลักการ ทฤษฎี การบริหารจัดการสมัยใหม่ อาทิ การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) การจัดการความรู้ (Knowledge

Management) ฯลฯ องค์การและหน่วยงานรวมทั้งสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงตระหนักถึงการใช้การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) มีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับพัฒนา บุคลากรซึ่งเป็นต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้เกิดทักษะและประสบการณ์ที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเกิดทุนความรู้ (Knowledge Capital) การสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หลักสำคัญ 5 ประการของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลรอบรู้ ได้แก่

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในหลัก 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลรอบรู้ เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุ-ผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ (Events) การคิดเชิงระบบจะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง ลักษณะ 3 ประการแห่งระบบ หรืออาจเรียกว่า ภาษาแห่งระบบ 3 ประการ เป็นเรื่องของผลป้อนกลับ หรือ feedback ซึ่งผู้คิดเชิงระบบจะต้องเข้าใจ เพื่อไม่ให้ระบบผิดพลาดและก่อปัญหาขึ้นหรือที่สำคัญกว่าสำหรับสร้างสิ่งมหัศจรรย์จากการลงแรงเพียงเล็กน้อย เข้าไปในระบบที่มีการป้อนกลับแบบเสริมแรง (Reinforcing Feedback) หรือประหยัดทรัพยากร ไม่ไหลลงไปในระบบที่มีการป้อนกลับเชิงลบเพื่อสร้างสมดุล (Balancing Feedback) ในจุดที่ใกล้ สมดุลอยู่แล้วและเข้าใจสภาพที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในระบบจะต้องรอเวลาช่วงหนึ่งจึงจะเห็นผล

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) องค์กรเรียนรู้ เกิดจากบุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน ถ้าไม่มีบุคคลเรียนรู้ จะไม่มีทางเกิดองค์กรเรียนรู้ขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้ามการมีบุคคลเรียนรู้หลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันก็ไม่ใช่ว่าจะเกิดองค์กรเรียนรู้เสมอไปยังจะต้องมีเครื่องมือ สร้างความเป็นหนึ่งเดียวหรือความ

สามัคคีของบุคคลเรียนรู้เหล่านั้น ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป มนุษย์เป็นผู้ที่มีความฉลาดหรือสติปัญญาสูงสุด แต่มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีความชำนาญในการดึงศักยภาพของตนออกมาใช้ มักใช้ศักยภาพของตนเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดทักษะเชิงกระบวนการที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต ยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารหรือนักจัดการก็จะต้องเรียนรู้ทักษะในการทำให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะแห่งการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต เช่นเดียวกันด้วย การสร้างพลังแห่งตนเกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลผู้นั้น

3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) บุคคลเรียนรู้จะต้องรู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้อง รู้จักวิธีคิดหลาย ๆ วิธีสำหรับใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งมีวิธีสร้างแบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง สำหรับทำให้ตนเองไม่ตกเป็นทาสของความคิดผิด ๆ ที่ปิดกั้นศักยภาพในการเป็นบุคคลเรียนรู้ แบบจำลองความคิดอาจเป็นเรื่องของการตีตราในลักษณะที่ฝรั่งเรียกว่า generalization แบบจำลองความคิดอันเลื่องชื่อในทางการบริหาร คือ ทฤษฎีเอ็กซ์ กับทฤษฎีวาย ทฤษฎีเอ็กซ์ มาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีลักษณะขี้เกียจ คอยแต่จะหาโอกาสเบี่ยงงาน ส่วนทฤษฎีวายมาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีพื้นฐานดี รักดี อยากรประสบความสำเร็จในชีวิต จะเห็นว่าแบบจำลองความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอย่างมากมาย แบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง เป็นบ่อเกิดของพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้ ความเข้าใจอิทธิพลของแบบจำลองความคิด ทำให้เราเข้าใจผู้อื่น เข้าใจความหลากหลายของความคิด และสามารถใช้พลังของความหลากหลายในการเรียนรู้ และในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นเรื่องของการร่วมมือเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า commitment และ conviction ต่อองค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ ร่วมไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องและวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิตเป็นเครื่องมือ

สร้างความสำเร็จหรือร่วมสร้างพลังร่วม อย่างไม่มีสิ้นสุด การกำหนดวิสัยทัศน์มีได้ 2 แนว
แนวแรกเป็นการเปรียบเทียบกับภายนอกองค์กร เช่น คู่แข่ง การกำหนด benchmarking
แนวที่สอง เป็นการเปรียบเทียบกับภายใน ซึ่งเป็นการทำให้ดีกว่าเดิม การไปสู่ความเป็นเลิศ
การมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเครื่องมือให้
คนในองค์กรมีมุมมองระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจร่วมกันและเกิดการทุ่มเทใจร่วมกัน เพื่อ
บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้
ประกอบด้วย พลัง 2 ส่วน คือ พลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์กรกับพลังกลุ่ม
ที่เกิดจากการเสริมแรงในการเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม องค์กรโดยทั่วไปสมาชิก
มีการทำงานโดยมีเป้าหมายไปคนละทิศละทาง ทำให้พลังความสามารถเฉพาะตัว
หักล้างกันเองบ้าง เสริมกันบ้าง หรือนำไปสู่เป้าหมายคนละเป้าหมายบ้าง ทำให้องค์กร
ขาดพลัง ขาดประสิทธิภาพ มีผลงานน้อย หรือผลงานไม่มีคุณภาพ แต่ถ้าองค์กรมี
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม จะเกิดพลังแห่งการเสริมแรงทำงานมุ่งเป้าไปในทาง
เดียวกัน มุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกัน เข้มทิศดังกล่าว คือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นและพันธกิจ
ในสภาพดังกล่าว องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่
แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจร่วมกัน
จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมาก
หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลาย นี่คือนิยามของความแตกต่าง
หลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม
หมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของ
ตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้
หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีม
ตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้มากกว่า

หลัก 5 ประการนี้เกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อาศัยพลัง
แห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มพลังแห่งการมองภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความ
เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัต มองอนาคต มองเชิงบวก มองเห็นสภาพความเป็นจริง
มองแบบไม่ยึดติด ลดอัตตา มองที่ประโยชน์หรือความมุ่งมั่น เพื่อส่วนรวมหรือคุณค่า
อันยิ่งใหญ่ และอาศัยพลังแห่งทักษะของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนสภาพหรือสิ่งที่ดู
เสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็งเป็นโอกาสหรือพลัง

โอกาส วุฒิสภา (2550, หน้า 8) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความ
 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุบลราชธานี เขต 1 มี 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การมีแบบแผนความคิด
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ

กาญจนา โพธิบา (2553, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การเป็นองค์กรแห่งการ
 เรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการใด ดังต่อไปนี้

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

ครรชิต พุทธิโทษา (2554, หน้า 4) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการ
 วิจัยแห่งชาติหรือ วช. ได้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางต่าง ๆ ข้างต้นมาตั้งแต่
 ปี พ.ศ. 2550 จนถึง พ.ศ. 2553 และพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพและมีโอกาส
 ประสบผลสำเร็จต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการคือ

1. มีผู้นำที่ดี จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้
 ความสามารถในการบริหารจัดการการประสานงานและการกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กร
 มีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. มีกรรมการองค์กรที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการองค์กร
 ที่ดีต้องมีกรรมการองค์กรที่เข้มแข็งมีความมุ่งมั่นมีคุณธรรมจริยธรรมบริหารงานโปร่งใส
3. มีความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรมีสมาชิกองค์กรที่มีคุณภาพ
 และมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ
4. มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรอย่าง
 ต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลารวมทั้ง
 ต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

5. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจึงต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพโดยใช้ความรู้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีสิ่งใหม่หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

6. มีการสร้างระบบ การจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดี ต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ ภายในองค์กรและความรู้ภายนอกองค์กร รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบโดยเข้าใจได้ง่าย

7. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกองค์กร ต้องมีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรมวิชาการองค์ความรู้การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยงประสานเกี่ยวเนื่องครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, หน้า 95) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม
2. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้
3. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน การสนับสนุน
4. การเป็นผู้นำร่วมกัน
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ข้างต้น ของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลแล้ว ได้เสนอรายละเอียด

ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์กรแห่ง การเรียนรู้	แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี 2564 “ (C-E-E-EO	วิจารณ์ พานิช (2550)	โอกาส วุฒิสภา (2550)	กาญจนา โปธิบา (2553)	ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)	ดรชิต พุทธิโทษา (2554)	Marquardt & Reynolds (1994)	Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988)	Gephart and others G (1996)	Michel (1995)	Watkins และ Marsick (1999)	ความถี่	องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย
1. การปรับเปลี่ยนองค์กร	✓											1	
2. การบริหารจัดการองค์ความรู้	✓						✓			✓		3	✓
3. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	✓						✓			✓		3	✓
4. การให้อำนาจแก่บุคคล	✓											1	
5. พลวัตการเรียนรู้	✓											1	
6. โอกาสในการเรียนรู้							✓	✓			✓	3	✓
7. องค์กร (Organization)							✓					1	

ตาราง 2 (ต่อ)

นักวิชาการ องค์ประกอบ องค์การแห่ง การเรียนรู้	แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี 2564 “ (C-E-E-EO	วิจารณ์ พานิช (2550)	โอบาส วุฒิสเตลา (2550)	กาญจนา พิธีบ (2553)	ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)	ครรชิต พุทธิโทษา (2554)	Marquardt & Reynolds (1994)	Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988)	Gephart and others G (1996)	Michel (1995)	Watkins และ Marsick (1999)	ความถี่	องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย
8. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล							✓			✓		2	
9. มีกลยุทธ์								✓		✓		2	
10. การมองภายในองค์กร								✓				1	
11. โครงสร้าง								✓		✓		2	
12. ด้านการมองภายนอก								✓				1	
13. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง									✓	✓		2	
14. การสร้างองค์ความรู้									✓			1	
15. การคิดอย่างเป็นระบบ		✓	✓	✓					✓			4	✓
16. วัฒนธรรมการเรียนรู้									✓	✓		2	

<p>นักวิชาการ</p> <p>องค์ประกอบ</p> <p>องค์กรแห่ง</p> <p>การเรียนรู้</p>	<p>แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี</p> <p>2564 “ (C-E-E-EO</p>	<p>วิจารณ์ พานิช (2550)</p>	<p>โอบาส วุฒิสเตลา (2550)</p>	<p>กาญจนา โพธิบา (2553)</p>	<p>ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)</p>	<p>ดรชิต พุทธิโทษา (2554)</p>	<p>Marquardt & Reynolds (1994)</p>	<p>Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988)</p>	<p>Gephart and others G (1996)</p>	<p>Michel (1995)</p>	<p>Watkins และ Marsick (1999)</p>	<p>ความถี่</p>	<p>องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย</p>
17. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง									✓			1	
18. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		✓	✓	✓	✓					✓		5	✓
19. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้					✓						✓	2	
20. สร้างระบบในการจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้						✓					✓	2	
21. เชื่อมโยงองค์กรเข้ากับสภาพแวดล้อม											✓	11	
22. สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้											✓	1	
23. การเป็นบุคคลรอบรู้		✓	✓	✓								3	✓
24. การมีแบบแผนความคิด		✓	✓	✓								3	✓

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>นักวิชาการ</p> <p>องค์ประกอบ</p> <p>องค์กรแห่ง</p> <p>การเรียนรู้</p>	<p>แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี</p> <p>2564 “ (C-E-E-EO</p>	<p>วิจารณ์ พานิช (2550)</p>	<p>โอบาส วุฒิสเตลา (2550)</p>	<p>กาญจนา โพธิบา (2553)</p>	<p>ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)</p>	<p>ดรชิต พุทธิโทษา (2554)</p>	<p>Marquardt & Reynolds (1994)</p>	<p>Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988)</p>	<p>Gephart and others G (1996)</p>	<p>Michel (1995)</p>	<p>Watkins และ Marsick (1999)</p>	<p>ความถี่</p>	<p>องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย</p>
<p>25. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</p>		✓	✓	✓	✓							4	✓
<p>26. การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน การสนับสนุน</p>					✓							1	
<p>27. การเป็นผู้นำร่วมกัน</p>					✓							1	
<p>28. มีผู้นำที่ดี</p>						✓						1	
<p>29. มีกรรมการองค์กรที่มีจริยธรรมและมีการบริหารจัดการ</p> <p>องค์กรที่ดี</p>						✓						1	
<p>30. มีความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรมีสมาชิกองค์กร</p> <p>ที่มีคุณภาพ</p>						✓						1	

<p>นักวิชาการ</p> <p>องค์ประกอบ</p> <p>องค์กรแห่ง</p> <p>การเรียนรู้</p>	แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี 2564 “ (C-E-E-EO	วิจารณ์ พานิช (2550)	โอบาส วุฒิสเตลา (2550)	กาญจนา โพธิบา (2553)	ดลนภา วงษ์ศิริ (2556)	ดรชิต พุทธิโทษา (2554)	Marquardt & Reynolds (1994)	Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988)	Gephart and others G (1996)	Michel (1995)	Watkins และ Marsick (1999)	ความถี่	องค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัย
31. กระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง						✓						1	
32. มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ						✓						1	

จากตาราง 2 ผู้วิจัย ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการ ซึ่งมีความหลากหลายและน่าสนใจ ผู้วิจัยได้ทำการหาความถี่ของแนวคิดทฤษฎีที่นักวิชาการที่มีลักษณะคล้ายกัน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่คล้ายกันมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อันดับที่ 2 ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และอันดับที่ 3 ได้แก่ การบริหารจัดการองค์ความรู้ เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โอกาสในการเรียนรู้ การเป็นบุคคลรอบรู้และการมีแบบแผนความคิด ได้องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การบริหารจัดการองค์ความรู้ 2) เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 3) โอกาสในการเรียนรู้ 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) การเป็นบุคคลรอบรู้ 7) การมีแบบแผนความคิด และ 8) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.6 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในงานวิจัย

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในงานวิจัยองค์ประกอบที่จะใช้ในงานวิจัยออกเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคคล ผู้วิจัยใช้ข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันจัดกลุ่มให้อยู่ในด้านเดียวกันดังต่อไปนี้ 1.1 มีการคิดอย่างเป็นระบบ 1.2 มีแบบแผนความคิด

1.3 การเป็นบุคคลรอบรู้

2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้

3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ผู้วิจัยใช้ข้อความที่มีความหมายใกล้เคียงกันจัดกลุ่มให้อยู่ในด้านเดียวกันดังต่อไปนี้ 3.1 บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้

3.2 เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

1.6.1 ด้านบุคคล

1.6.1.1 การคิดอย่างเป็นระบบ

ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการคิดเชิงระบบไว้อย่าง

หลากหลาย ดังนี้

มนตรี แย้มกสิกร (2546, หน้า 26) การคิดเชิงระบบ เป็นแขนงวิชาที่มองปัญหาแบบองค์รวม และยอมรับการมีพลวัต ความสลับซับซ้อนและความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อย ๆ เพื่อค้นหาและสร้างแบบแผนที่จะนำสู่การเปลี่ยนแปลง พัฒนาการแก้ปัญหาหรือภารกิจให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด การคิดเชิงระบบสามารถช่วยให้การออกแบบการแก้ปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ (2548, หน้า 16 - 17) การคิดเชิงระบบ เป็นวิธีที่ต้องทำความเข้าใจ โลกและระบบที่ซับซ้อน หากต้องการเข้าใจเรื่องราวในโลกยุคโลกภิวัตน์จะต้องเข้าใจระบบของสังคม ระบบเศรษฐกิจระบบวัฒนธรรมหรือระบบอื่น ๆ ซึ่งต้องเรียนรู้และฝึกฝนวิธีการคิด วิธีการเชื่อมโยงและทำความเข้าใจกับความเป็นเหตุเป็นผลของกันและกัน วิธีคิดนี้จึงเป็นวิธีการคิด วิธีการมองและการวิเคราะห์ไปที่ระบบต่าง ๆ ซึ่งระบบนั้นเป็นสิ่งที่อยู่แล้วและทุกคนก็ดำรงอยู่ในระบบ ทั้งที่เป็นระบบธรรมชาติและระบบที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีระบบที่เป็นกลไกและระบบซับซ้อน ซึ่งยากต่อการทำความเข้าใจ ระบบเหล่านี้ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ มากมาย ฉะนั้นการทำความเข้าใจกับระบบและการคิดอย่างเป็นระบบจึงเป็นหลักการเบื้องต้นในการทำความเข้าใจต่อเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ระบบจึงไม่อาจแยกจากการมีชีวิตของมนุษย์ การทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงที่มองเห็นสัมพันธ์ภาพและความเชื่อมโยงของชีวิต ทำให้มองเห็นคุณค่าในตัวของมนุษย์ได้ และมีกระบวนการวิวัฒนาการที่ไม่หยุดนิ่ง

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2553, หน้า 24) การคิดเชิงระบบ เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน องค์ความรู้และเครื่องมือซึ่งได้ถูกพัฒนาขึ้นภายใต้ช่วงเวลาหนึ่งเพื่อที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์และวิธีการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์งานมีความชัดเจนและช่วยให้เรามองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบมิได้ละเลยต่อปัญหาความซับซ้อน แต่จะเข้าไปจัดการความสลับซับซ้อนในลักษณะที่ใกล้ชิดและสะท้อนให้เห็นถึงสาเหตุแห่งปัญหาและวิธีการที่ช่วยแก้ปัญหาในทางที่เป็นไปได้

Senge (1993, p. 6) การคิดเชิงระบบ เป็นการมุ่งมองสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวม เป็นกรอบการทำงานที่มองแบบแผนและความเกี่ยวพันกัน สิ่งที่เป็นลักษณะพิเศษคือการมองโลกแบบองค์รวมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การคิดเป็นระบบทำให้ความซับซ้อนเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบ

องค์รวมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบ

องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบมี 4 ระดับ ได้แก่

1. เหตุการณ์ (Events) เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้นควรเริ่มต้นจากคำถามว่า “ทำไม” ถามคำถามนี้ไปเรื่อยเพื่อเข้าถึงโครงสร้างเบื้องลึกอย่าเพิ่งขัดถึงความคิดใคร

2. แบบแผนพฤติกรรม (Patterns of Behavior)

เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำบ่อยจนเป็นแบบแผน

3. โครงสร้างของระบบ (Systems structure) โครงสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก

4. แบบจำลองความคิด (Mental Model) เป็นการเปลี่ยนแปลงกรอบวิธีคิดในการทำงานซึ่งเป็นรากฐานของปรากฏการณ์ทั้งหมด (กิตติมา พรหมจักร, 2557, ค้นหาออนไลน์)

จากแนวคิดของสุวิทย์ มูลคำ ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดว่า ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. สิ่งเร้า
2. การรับรู้
3. จุดมุ่งหมายในการคิด
4. วิธีคิด
5. ข้อมูลหรือเนื้อหา
6. ผลของการคิด

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอสรุปองค์ประกอบของการคิดเชิงระบบจากแนวคิดข้างต้นทั้งหมดว่า องค์ประกอบของการคิดเชิงระบบนั้นสำคัญมากในการเป็นปัจจัยที่จะทำให้เราตัดสินใจคิดแบบมีแบบแผน เมื่อรับรู้ข้อมูลตามสถานการณ์ต่าง ๆ จะสามารถตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ

Checkland (1981, p. 35) การคิดเชิงระบบมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการและระบบการบริหารงานภายใน
3. สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. เพื่อมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่สะท้อนถึงความสามารถในการคิดเชิงระบบ

สรารุช พิศรชมพู (2559, หน้า 170 – 172) ได้สังเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดเชิงระบบของนักการศึกษาหลายท่านแล้วได้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- มนตรี แย้มกสิกร (2546, หน้า 197 – 199) พฤติกรรมที่สะท้อนถึงกระบวนการคิดเชิงระบบนั้น สามารถสังเคราะห์ได้หลายปัจจัยดังต่อไปนี้
1. สังเคราะห์สถานการณ์ : แนวทางในการตอบมีประเด็นถูกต้อง เหมาะสมตามประเด็น
 2. การจัดระเบียบความคิด : วิธีการจัดแบ่ง แยกแยะ จัดกลุ่ม เรียงลำดับองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างชัดเจน
 3. ความสมเหตุสมผลของการคิด : ความสมเหตุสมผลระหว่างเหตุกับผลที่เกิดขึ้น
 4. เป้าหมายของการคิด : ประเด็นเนื้อหาของการคิด มีทิศทางที่ชัดเจน
 5. ความต่อเนื่องของความคิด : การเชื่อมโยงประเด็นย่อยเข้าด้วยกัน เป็นวงจรต่อเนื่องครบวงจร กลมกลืน เป็นอย่างดีชัดเจน

6. การระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในวงจรสเหตุ :
ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ถูกต้อง

7. ระบุลักษณะวงจรสเหตุ : ระบุวงจรสเหตุถูกต้อง

8. การออกแบบโครงสร้างวงจรสัมพันธ์ : วงจรสัมพันธ์
สามารถสื่อสารความคิดเข้าใจง่าย โครงสร้างถูกต้อง

นภาพรณ์ ยอดสิน (2552, หน้า 170 – 175) ได้กล่าวถึง
พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการคิดเชิงระบบได้ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
ตลอดเวลา หมายถึง สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา โดยคำนึงถึง
พลวัต ความซับซ้อน และความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. ความสามารถในการบอกถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของ
ปัญหา หมายถึง การระบุปัจจัยสาเหตุที่สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบได้อย่างชัดเจน และครบ
ทุกสาเหตุ

3. ความสามารถในการมองภาพรวมของระบบ หมายถึง
ความสามารถในการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ มานำเสนอด้วยการสรุปประเด็นหรือ
ปัญหาได้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก

4. ความสามารถในการคิดอย่างเป็นกระบวนการ หมายถึง
ความสามารถในการปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการอย่างเป็นระบบ และมีความ
ต่อเนื่อง

5. ความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ
สถานการณ์ในลักษณะเหตุและผล หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาสาเหตุและ
ผลลัพธ์ของปัญหาโดยการคำนึงถึงผลย้อนกลับที่จะส่งผลกระทบต่อภายหลัง

6. ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มของ
สถานการณ์ หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลมาสร้างทางแนวโน้มให้เห็นในลักษณะ
ของเส้นกราฟแสดงความสัมพันธ์ด้วยการประมาณการณ์ที่คาดว่าจะใกล้เคียงที่สุด

จากการวิเคราะห์พฤติกรรมที่สะท้อนถึงกระบวนการคิดเชิงระบบของ
นักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เมื่อประสบกับสถานการณ์ปัญหาต้องวิเคราะห์หา
สาเหตุหลักหลักของปัญหา (ประเด็นปัญหา) โดยใช้หลักการและเหตุผลจากความรู้เดิม

หรือประสบการณ์ที่มีอยู่ และเมื่อเกิดข้อสงสัยหรือการขัดแย้งทางปัญญาจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนหรือตอบปัญหาให้ชัดเจน ต่อจากนั้นต้องวิเคราะห์หาสาเหตุย่อย ๆ (ปัจจัยสาเหตุ) ว่าสิ่งใดทำให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้

1.6.1.2 แบบแผนความคิด

ความหมายของแบบแผนความคิด

แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model)

ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งที่ได้รับรู้มาก่อนจะถูกท้าทายและปรับให้สนับสนุนกับการเปลี่ยนแปลง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) จะถูกเปลี่ยนอย่างใหญ่หลวงโดยให้เผชิญกับการคิดด้วยความเป็นจริง การเปิดใจ ใฝ่ใจใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ และการสอดแทรกอย่างมีเหตุผล และขบวนการแก้ปัญหาที่มีชีวิตชีวา (दनय तेयनपुठम, 2539, หน้า 179) ปกติการมีแนวความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นภายในองค์กร จะไม่ได้รับการยอมรับ เนื่องจากเปลี่ยนแปลงมักขัดกับกลุ่มอำนาจ หรือความเคยชินที่มีอยู่เดิม นอกจากนี้คนเรายังจะมีแบบแผนทางความคิดที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง โดยบุคคลมักจะคิดอยู่เพียงด้านเดียว หรือมีมุมมองเพียงมุมเดียว ทำให้เกิดรูปแบบความคิดขึ้น ดังนั้นเราควรปรับปรุงสภาพในจิตใจให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มิใช่มองโลก แต่เพียงด้านเดียว แต่เป็นการมองโลกในลักษณะหลายมุมมอง คนส่วนใหญ่มักจะไม่ทำ อะไรตามอย่างที่พูด แต่จะทำตามอย่างที่ใจคิด เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าความคิดเป็นตัวสั่งให้เรากระทำการต่าง ๆ เช่น ถ้าเราคิดว่าคนทุกคนเป็นคนที่เราไว้วางใจได้ เราก็จะปฏิบัติต่อเขาแตกต่างจากที่เราคิดว่าทุกคนไม่น่าไว้วางใจได้ (ณัฐพันธ์ เขจรินทร์, 2544 หน้า 98)

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 374) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่าแบบแผนทางความคิดที่อยู่ลึกในระดับฐานคติ เป็นภาพภายในจิตเกี่ยวกับวิธีการดำเนินของโลกภายนอก ภายในจิตจะจำกัดวิธีคิดและวิถีปฏิบัติของมนุษย์ให้อยู่ในกรอบที่พวกเขาคุ้นเคย เหตุผลที่แบบแผนความคิดอ่านมีอิทธิพลสูงต่อสิ่งที่มนุษย์กระทำ เพราะว่าแบบแผนความคิดอ่าน มีผลต่อวิธีการมองโลกบุคคลสองคนที่มีแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกันเมื่อสังเกตการณ์เดียวกัน จะอธิบายแตกต่างกัน เพราะว่าพวกเขา มองรายละเอียดแตกต่างกันนั่นเอง

ณัฐพันธ์ เขจรินทร์ (2544, หน้า 35) ได้กล่าวถึงแบบแผนทางความคิด (Mental Model) ไว้ว่า คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ

และทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แบบแผนทางความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน หรือการสร้างวิสัยทัศน์ของตน (Personal Vision) คือ การพยายามค้นหาตัวเอง และนำขึ้นมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้ และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่เรากำลังค้นหา

วีรภูธ มาพะศิริานนท์ (2545, หน้า 125) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่า เป็นการฝึกตนเองให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ตลอดเวลา สามารถมองเห็นโอกาส (Opportunity) ที่แตกต่างจากผู้อื่น ช่วยให้เกิดความคิดที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบอย่างใดอย่างหนึ่งที่เรา เป็นกันอยู่โดยไม่รู้สึกรู้สีกตัวและที่สำคัญ จะเกิดการยอมรับว่า “ในโลกนี้ อะไร ๆ ก็เปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนั้น” จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาและคิดวิเคราะห์ในหลาย ๆ แง่มุมทุก ๆ กรณีอย่างมีเหตุมีผล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, หน้า 382)

ได้กล่าวถึง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่า คือ รูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแบบจำลองความคิดเริ่มต้นขึ้นด้วยการมองภาพของตนเองก่อน คือ การพยายามที่จะค้นหาตัวเองและนำมาพิจารณา รวมทั้งความสามารถที่จะรักษาสภาพการเรียนรู้และสร้างสมดุลระหว่างสิ่งที่กำลังค้นหา โดยใช้ความคิด วิจยารณญาณที่ถูกต้อง สมเหตุสมผล เพื่อประเมินสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 107) ได้กล่าวถึงแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) หมายถึง มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับโลกที่ได้รับแรงเสริมจากโครงสร้างประสบการณ์ วัฒนธรรม ระบบความเชื่อ ต้นแบบมโนภาพนั้นนำทางให้ผู้คนตัดสินใจและใช้เป็นกลไกที่เป็นกรอบความคิดและความเป็นไปได้ต่าง ๆ ต้นแบบมโนภาพเป็นการประมวลไว้ด้วยค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ และข้อตกลงเบื้องต้นต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548, หน้า 94)

ได้กล่าวถึง แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Model) ไว้ว่า เป็นแบบแผนทางจิตใจในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าใจโลกและกำหนดการปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ การมองโลกที่แยกส่วนเป็นอิทธิพลของการคิดในยุคอุตสาหกรรมในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากมายทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกในองค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงแค่ส่วนเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตน

อยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบ ทั้งในการเรียนรู้และปฏิบัติสิ่งที่ไม่ใช้งานในหน้าที่ประจำวันของตนด้วย รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและผู้แก้ปัญหาด้วย กลับโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นามาส่งความขัดแย้งที่รุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การทำให้คนมีแบบแผนความคิดอ่านที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้นมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม

แบบแผนความคิดอ่านที่มองโลกตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจ สมมติฐานในการคิดขณะที่การคิดอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถามสิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่และมองโลกในระยะยาวมากขึ้น (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 95) แบบแผนความคิด อ่านหลายประการเป็นสาเหตุให้ความคิดยุคทศวรรษ 70 วิธีการทำงานใหม่ ๆ ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือบางอย่างอาจมีการนำไปปฏิบัติแต่จำกัดเฉพาะในวงแคบ ๆ และค่อย ๆ ยุติลง อย่างไรก็ตามปัญหาของแบบแผนความคิดอ่านไม่ใช่เรื่องที่ว่าแบบแผนความคิดอ่านนั้นผิดหรือถูก ปัญหาของแบบแผนความคิดอ่านเกิดขึ้นเมื่อแบบแผนความคิดอ่านนั้นอยู่ในภาวะซ่อนเร้นอยู่ใต้ระดับความตระหนักรู้ เมื่อเราไม่สามารถตระหนักรู้ถึงภาวะแบบแผนความคิดอ่านของเราที่กำหนดการกระทำสิ่งที่ตามมาคือเราก็จะไม่ทราบว่ามีปัญหาอะไรหรือเราทำไม่ถูกต้องอย่างไร แม้แบบแผนความคิดอ่านบางประการเป็นอุปสรรคการเรียนรู้ แต่แบบแผนความคิดอ่านจำนวนมากที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ตัวอย่างองค์กรที่สามารถใช้พลังของแบบแผนความคิดอ่านสร้างการเรียนรู้ แต่แบบแผนความคิดอ่านจำนวนมากที่ส่งเสริมการเรียนรู้เหตุการณ์เกิดขึ้นระหว่างวิกฤติการณ์พลังงานน้ำมันในช่วงทศวรรษ 1970 บริษัท Shell ได้ค้นพบว่า การช่วยผู้จัดการในการสร้างความกระจ่างเกี่ยวกับฐานคติของพวกเขา การหาความขัดแย้งภายในระหว่างฐานคติเหล่านั้น และการคิดยุคทศวรรษใหม่ที่อยู่บนพื้นฐานของฐานคติใหม่ ทำให้บริษัทเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และทำให้บริษัทฝ่าฟันผ่านวิกฤติออกมาได้ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 374)

สรุป แบบแผนความคิดอ่านขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าบุคลากรหรือสมาชิกขององค์กรเป็นผู้ที่สามารถปรับรูปแบบวิธีการ

คิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถคิดแยกแยะสิ่งที่เป็นนามธรรมและนำสู่รูปธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลายมุมมอง พร้อมรับข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน มีการฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถาม ทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่

1.6.1.3 การเป็นบุคคลรอบรู้

ความหมายของการเป็นบุคคลรอบรู้

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นคนที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ มีความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่รู้เห็นการเรียนรู้เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นติดมัน เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์กรมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและเฝ้าหาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2542, หน้า 65 – 68) การพัฒนาให้คนมีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการ การฝึกฝน เพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการอย่างแท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ วิสัยทัศน์จะแตกต่างจากจุดมุ่งหมาย

กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นภาพในอดีตที่ต้องการที่มีตัวตน เห็นได้ชัดเจนเป็นสิ่งที่ไม่ใช่เรื่อง ทัวไปเหมือนกับจุดมุ่งหมาย ดังนั้นเมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาได้แล้วก็จะทราบว่าจะวางตนเองไปที่จุดใดจะหาความสำเร็จได้จากอะไรและที่สำคัญเขาต้องการเป็น อะไร (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2542, หน้า 65 – 68) ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะกระจ่างขึ้นภายหลังการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง

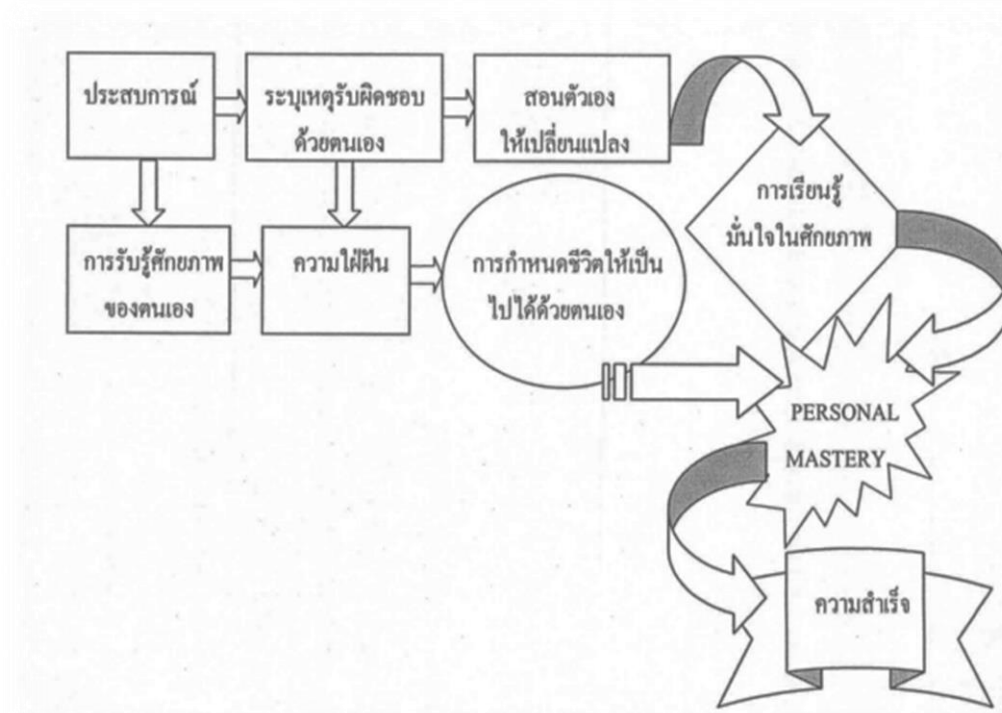
การหยั่งรู้หรือเล็งเห็นถึงวิสัยทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ย่อยหรือสถานการณ์ย่อยว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร อันจะทำให้

ให้เล็งเห็นสถานการณ์รวมหรือภาพรวมทั้งหมด มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงกว่าความเป็นจริงและไม่สามารถไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง บุคคลจะเกิดความท้อแท้และความเครียด แต่อย่างไรก็ตามบุคคลสามารถขจัดและลดความเครียดลงได้ โดยวิธีการกำจัดความตึงเครียดในทางสร้างสรรค์ ซึ่งทำได้โดยการพยายามลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง ทั้งนี้อาจเป็นการปรับวิสัยทัศน์เข้าสู่ความเป็นจริง หรือพยายามหาหนทางที่จะทำให้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก การที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะมีอีกมิติหนึ่งของจิตใจ คือ จิตใต้สำนึก การทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนทุกอย่างจะต้องผ่านจิตใต้สำนึก ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในงานที่ยุ่งยากได้อย่างง่ายดาย เราจะเรียนรู้เรื่องจิตให้สำนึกได้อย่างไร เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่สามารถทำได้ในระยะแรก ล้วนต้องมีการเรียนรู้ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกิน การขับรถ เป็นต้น การเรียนรู้ในช่วงแรกต้องอาศัยจิตสำนึก ความตั้งใจและความพยายามหรือเรียนรู้ทักษะ จนค่อย ๆ กลายเป็นการควบคุมโดยจิตใต้สำนึกในที่สุดในภาวะจิตใจสงบ จิตใต้สำนึกจะสามารถกำหนดจุดรวมวิสัยทัศน์ได้อย่างมั่นคงไม่ไขว่เขว

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ถือเป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้นถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ชวินท์ ธัมมพันธ์กุล (2540, หน้า 11) ได้สรุปว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์ โดยมีรูปแบบของการที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงรูปแบบหรือกระบวนการในการเกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา วิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศ มาประยุกต์ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

1.6.2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์ความรู้

การจัดการความรู้กับการพัฒนาระบบราชการในประเทศไทย
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นกฎหมาย

ที่ออกมาเพื่อผลักดันแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมขึ้นในมาตรา ๑๑ กำหนดว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ จึงเป็นที่มาของการประเมินผลงานหน่วยราชการต่าง ๆ โดยมีการจัดการความรู้เป็นข้อหนึ่งด้วย หน่วยราชการไทยจำนวนมากจึงเริ่มสนใจการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกลยุทธ์การบริหารงานในยุคปัจจุบันที่องค์กรนำมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาองค์กรในสถานะที่มีการแข่งขันสูงสำหรับในเรื่องของความหมายของการจัดการความรู้นี้ได้มีผู้เสนอแนวคิดที่น่าสนใจไว้หลายท่านหลากหลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

คาร์ลา โอ เดล และแจ๊คสัน เกรย์สัน (Carla O'Dell & Jackson Grayson) (บุญดี บุญญาภิกข และคณะ, 2548 หน้า 21) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ สำหรับ เบอ์เทลส์ (Bertels, 2004, p. 28 อ้างถึงใน แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ, 2549, หน้า 19) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้รับความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรงแต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้สำหรับ เบอ์เทลส์ (Bertels, 2004, p. 28 อ้างถึงใน แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ, 2549, หน้า 19) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการองค์ธุรกิจเพื่อมุ่งไปสู่การสร้างความรู้แก่องค์กร

ใหม่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ให้การสนับสนุนการจัดการความรู้ การอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกที่อยู่ในองค์กรธุรกิจหรือแม้กระทั่งการสร้าง เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการวางแผนเผยแพร่ ความรู้ และเวเนเดล (Wendel, 2004, p. 79) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือกการจัดการระบบการสกัดและการนำเสนอสารสนเทศ เพื่อให้ ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษดีขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้ องค์กรธุรกิจได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งด้วยประสบการณ์ของตนเอง

กิจกรรมของการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บและใช้ ความรู้ ให้เป็นไปอย่างมีระบบเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด (Dynamic Learning) นอกจากนี้ยังใช้เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจอีกด้วยในขณะเดียวกัน เรียวโกะ โทยามะ (Ryoko Toyama) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ว่า หมายถึง การจัดการเพื่อเอื้อให้เกิดความรู้ใหม่ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่และประสบการณ์ของ คนในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนานวัตกรรมที่จะทำให้มีความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ทางธุรกิจ ส่วน โบอาน (Bouan, 2003, p. 9) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการ ความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การจัดการความรู้เป็นกลุ่มของกระบวนการ ต่าง ๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้างการแพร่กระจาย และการใช้ประโยชน์จากความรู้ สำหรับ แอลฮอตรา (Alhotra, 2003, p. 3 อ้างถึงใน Business Management Asia, 2003) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ นำเอาความรู้ไปปรับประยุกต์ในการดำเนินงานและสร้างสรรค์ความรู้โดยต้องมีการ นำไปใช้ในการปฏิบัติจริง มิใช่รู้เพื่อรู้แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น รู้แล้วจะต้องสามารถที่จะ ถ่ายทอดต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ จึงจะถือได้ว่าเป็นการจัดการความรู้ที่ดีและมีประสิทธิผล นอกจากนี้ แทนนเนมเลียม (Tannemlaum, 2003, p. 8) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการ ความรู้ ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัด ระเบียบ การจัดเก็บ การเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ และทำให้เกิดการใช้ประโยชน์ อย่างเหมาะสม และการแบ่งปันความรู้ ซึ่งในการแบ่งปันความรู้นี้ต้องอาศัยวัฒนธรรม องค์กรเป็นสำคัญ เพราะบุคคลที่มีความรู้/ความฉลาด ย่อมมีอิทธิพลอย่างสูงต่อ ความสำเร็จของการจัดการความรู้ สำหรับ อาเดคูเนล (Adekunle, 2003, p. 9) ได้อธิบาย

ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ ไว้ว่าการจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการ ที่มุ่งเน้นการสร้างพลังเสริมระหว่างความสามารถของมนุษย์ในการสร้างสรรค์ และ นวัตกรรมกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในกระบวนการประมวล ข้อมูลและสารสนเทศ โดยที่ความรู้ที่นั้นเกิดขึ้นได้มาจากมิติทั้ง 5 แบบ อันได้แก่ การปฏิบัติ จริย ทูทางปัญญา การพูดคุย จิตวิญญาณ และความ รู้ ที่ไม่สนใจหรือความรู้ที่ได้มาโดย บังเอิญ

เฮนรี และเฮดเกเพท (Henrie & Hedgepeth, 2003, p. 19

อ้างถึงใน แสงจันทร์ ศรีประเสริฐ, 2549, p. 20) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การ จัดการความรู้ ไว้ว่า การจัดการความรู้ หมายถึง ระบบการบริหารทรัพย์สิน ความรู้ของ องค์กรธุรกิจจะมีทั้งที่เป็นความรู้โดยนัยและความรู้ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถ เตรียมการเข้าและถึงความรู้ให้กับผู้ใช้ได้ ทั้งนี้โดยมีหลักการที่สำคัญ คือ การทำให้ความรู้ ถูกใช้ ถูกปรับเปลี่ยนและถูกยกระดับให้สูงขึ้น สำหรับ คัชซา (Kuczaj, 2001, p. 7) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ว่า หมายถึง กระบวนการของการ จัดการความรู้ การจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึงการระบุสภาพ ปัจจุบัน การกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อ การจัดการความรู้ให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุถึงความต้องการ ส่วนกระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา (2001, หน้า 7) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ ไว้ว่า การจัดการ ความรู้ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นทางการได้รับการสร้าง การบูรณาการ การแบ่งปัน และการใช้สารสนเทศ รวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และประสบการณ์เพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการจัดการความรู้ นั้น สามารถที่จะทำการสังเคราะห์ในทัศนะของผู้วิจัยเองได้ คือ การจัดการความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์กรที่จะเพิ่มขีดความสามารถ ให้กับองค์กร โดยอาศัยความรู้ทั้งในเรื่องของการสรรหาความรู้ที่ถูกต้องสำหรับบุคคลที่ เหมาะสม การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและการแบ่งปันความรู้ตามความเหมาะสมเพื่อ ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาและปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงานการจัดการความรู้ เป็นวงจรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการดำเนินงานขององค์กรการจัดการความรู้ เป็นกระบวนการที่ใช้เป็นเครื่องมือหรือ วิธีการเพิ่มมูลค่าหรือคุณค่าของกิจกรรมขององค์กร ว่าสิ่งนั้นเป็นความรู้หรือไม่และเป็น

ความรู้ อย่างไรก็ตาม ซึ่งจากการศึกษาพบว่าที่มาของความรู้จะมาจากข้อมูล และสารสนเทศ แล้วจึงกลายมาเป็นความรู้โดยอาศัยพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่จะตีความ

1.6.3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้

โอกาสในการเรียนรู้ของนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษานั้นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ โดยองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในงานวิจัยนี้จะชอกล่าวถึง องค์ประกอบ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

1.6.3.1 บุคลากรมีโอกาสในการเรียนรู้

จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพและนิยามที่เกี่ยวข้อง คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประจำปี 2564 “(C-E-E-EO)”: LO ได้กล่าวว่าการให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การที่องค์กรมีการเปิดโอกาสหรือให้อำนาจแก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการ องค์กรภายนอกและผู้ส่งมอบ

Pedler, Burgoyne, and Boydell (1988, p. 144) (อ้างถึงใน Marquardt & Reynolds, 1994) ได้เสนอแบบจำลองบริษัทการเรียนรู้ (The Learning Company Model) ไว้ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านโอกาสแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) มีองค์ประกอบย่อยดังต่อไปนี้

1. ควบคุมจัดบรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์ และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้บางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

2. บุคลากรทุกคนการพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการ คำแนะนำที่เหมาะสมและถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมากที่สามารถใช้

ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวของความจำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

Michel, (1995, notpaged) องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีองค์ประกอบสำคัญด้านการเรียนรู้การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วนซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วน ธุรกิจ และชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงานโดยมองว่า พนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถ การให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่าย แห่งการเรียนรู้กับหุ่นส่วนและชุมชน

Gephart and others Gephart et al (1996, pp. 35 – 45) ได้อธิบายแนวคิดที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ไว้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้นั้น ควรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ รวมทั้งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้นำที่เป็นครูเป็นที่เลี้ยง ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข ให้เกิดขึ้นกับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

Michel, (1995, notpaged) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านโอกาสทางการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านการเรียนรู้ ไว้ในหนังสือชื่อ “Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success” ไว้ดังนี้ องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้

1.6.3.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 167) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลัง 2 ส่วน คือ พลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์กรกับพลังกลุ่มที่เกิดจากการเสริมแรงในการเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม องค์กรโดยทั่วไปสมาชิกมีการทำงานโดยมีเป้าหมายไปคนละ

ทิศละทาง ทำให้พลังความสามารถเฉพาะตัวหักลบกันเองบ้าง เสริมกันบ้างหรือนำไปสู่เป้าหมายคนละเป้าหมายบ้าง ทำให้องค์กรขาดพลัง ขาดประสิทธิภาพ มีผลงานน้อย หรือผลงานไม่มีคุณภาพ แต่ถ้าองค์กรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม จะเกิดพลังแห่งการเสริมแรงทำงานมุ่งเป้าไปในทางเดียวกัน มุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกัน เชื่อมทิศดังกล่าว คือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นและพันธกิจในสภาพดังกล่าว องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่ แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่ความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่นและพันธกิจร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมาก หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลาย นี่คือนักคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีมหมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักกว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้มากกว่า

Marquardt & Reynolds¹ (1994, pp. 132 – 158) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ องค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่ แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่การทำความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมาก หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลาย นี่คือนักคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและการทำงานเป็นทีม หมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระ เป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักกว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลเท่ากับ 1 หน่วย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็น ทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้ 1.1 หน่วย หรืออาจสูงถึง 1.5 หน่วยหรือในสถานการณ์พิเศษอาจได้ถึง 2 – 3 หน่วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Dialogue) มีเป้าหมายเพื่อหาแนวความคิดใหม่ ๆ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเน้นการนำเสนอความคิดเห็นหลาย ๆ แบบพร้อมทั้งคำอธิบายในขณะที่การอภิปรายโต้แย้ง (Discussion) มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง กระบวนการ

อภิปรายโต้แย้งจึงประกอบด้วย การนำเสนอแนวความคิดหรือแนวทางและการอภิปรายปกป้องแนวความคิดของตน

1.6.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

วิจารณ์ พานิช (2550, หน้า 168) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นเรื่องของการรวมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า commitment และ conviction ต่อบริษัท เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องและวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วม อย่างไม่มีสิ้นสุด การกำหนดวิสัยทัศน์มีได้ 2 แนว แนวแรกเป็นการเปรียบเทียบกับภายนอกองค์กร เช่น คู่แข่ง การกำหนด benchmarking แนวที่สอง เป็นการเปรียบเทียบภายใน ซึ่งเป็นการทำให้ดีกว่าเดิม ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ การมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเครื่องมือให้คนในองค์กรมีมุมมองระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจร่วมกันและเกิดการทุ่มเทใจร่วมกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

Marquardt & Reynolds (1994, pp. 132 – 134) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ในองค์กรไว้ดังนี้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเรื่องของการรวมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจต่อบริษัท เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม ไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิต เป็นเครื่องมือต่อการเรียนรู้ในระดับ

บุคคลและระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด - วิสัยทัศน์เชิงบวก คือ ภาพในอนาคตที่เราต้องการ วิสัยทัศน์เชิงลบ คือ ภาพในอนาคตที่เราไม่ต้องการ เป็นการใช้พลังแห่งความกลัว เป็นเครื่องขับเคลื่อนองค์กร มีข้อจำกัด คือ มักดำรงอยู่เป็นช่วงสั้น ไม่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อองค์กรใน ขณะที่วิสัยทัศน์เชิงบวกใช้พลังแห่งแรงบันดาลใจเป็นเครื่องขับเคลื่อน สร้างความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้ได้ตลอดไปไม่มีวันจบ

1.6.5 ด้านเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้

เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology Application) ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้หากองค์กรใดมีความสามารถด้านเทคโนโลยีก็จะสามารถก้าวล้ำหน้าองค์กรอื่น ๆ ด้วย

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

วันเพ็ญ ระวิพันธ์ และคณะ (2562, หน้า 123 – 124)

ได้กล่าวถึง หลักการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ดังนี้ หลักการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการจัดการเรียนรู้ของครูตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า

ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

1. ครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. รู้จักวิธีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว
3. รู้จักเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรยากาศการเรียนรู้น่าเรียน
4. มีการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ประสพการณ์ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศของครูในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนเป็นรูปธรรม ผลงาน กิจกรรม

6. ความพร้อมของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในโรงเรียน
7. งบประมาณที่จะพัฒนาสื่อนวัตกรรม การใช้ การดูแลรักษา และบริหารจัดการสื่อทันสมัย
8. สภาพแวดล้อมและสถานที่ ห้องปฏิบัติการ เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
9. การจัดการเรียนรู้ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเน้นการลงมือปฏิบัติและนำเสนอ
10. นำนวัตกรรมมาใช้ในการวัดผลและประเมินผลเพื่อให้นักเรียนสนใจในการจัดการเรียนการสอน

ด้านการจัดการเรียนรู้

1. มีความรู้ในการใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในห้องเรียน
2. มีการใช้นวัตกรรมสามารถค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เป็นตัวสนับสนุนในการสร้างความรู้ให้กับผู้เรียน
3. มีการผลิตสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม
4. ใช้สื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยเสริมให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
5. จัดกิจกรรมบูรณาการระหว่างสาระการเรียนรู้อื่น ๆ ให้นักเรียนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเน้นผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง
6. โรงเรียนมีโครงการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดหา ผลิต พัฒนาสื่อนวัตกรรม และใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
7. ครูมีบทบาทด้านการให้คำแนะนำ และกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และคิดแก้ปัญหาในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในชั้นเรียน
8. ครูมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
9. ครูใช้สื่อ นวัตกรรม อุปกรณ์เทคโนโลยี ประกอบการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

10. ครูมีการประเมินตนเองในการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0

1. จัดเวลาให้นักเรียนได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการศึกษาหาความรู้จนชำนาญเกิด ความคิดสร้างสรรค์
2. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการค้นหาความถนัดของตนเอง คิดต่อเนื่อง คิดสิ่งใหม่ ๆ เชื่อมโยงกับผลผลิต
3. ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้วยตนเองและได้รับการฝึกฝนจนสามารถสร้างงานได้
4. มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นผู้เรียนได้คิดและพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
5. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแตกต่าง
6. ผู้เรียนใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตค้นหาข้อมูล และมีอิสระในการคิดเพื่อส่งเสริมการเป็นนักคิด นักปฏิบัติ
7. เปิดโอกาสให้นักเรียนนำเสนอผลงานจากการบูรณาการการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี
8. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยพัฒนาทักษะในศตวรรษ 21 ของผู้เรียนในการผลิต

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และ นโยบาย (การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (Swot Analysis) ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้าง การบริหาร และรายชื่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, ออนไลน์)

1. ประวัติ

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งอยู่ที่ ถนนนิตโย ตำบล ชาติชุม อำเภอมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 ทิศเหนือติดกับโรงเรียน เมืองสกลนคร ทิศตะวันออกติดกับถนนสกลนครอุดรธานี ทิศใต้ติดกับโรงเรียน ชาติสุนารายณ์วิทยา ทิศตะวันตกติดกับโรงเรียนเมืองสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ดูแลเขตรับผิดชอบ 7 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมืองสกลนคร 2) อำเภอกุสุมาลย์ 3) อำเภอโพนนาแก้ว 4) อำเภอโคกศรีสุพรรณ 5) อำเภอเต่างอย 6) อำเภอภูพาน และ 7) อำเภอกุดบาก

2. วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิสัยทัศน์ (Vision) “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

3. พันธกิจ

พันธกิจ (Mission) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

4. เป้าหมาย

เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

5. นโยบาย

นโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม

3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ

2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้

3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรม

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการ
มีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของ
ตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา
ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเป็น
แบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มี
คุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
อย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม
สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ สภาพ
ทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่าง
เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้
ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง
หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้าง
จิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
 3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
 6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะจำนวน 175 โรงเรียน
 8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 9. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการการศึกษา
1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
 2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานในสังกัดต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดภัย ยุติธรรม และประพฤติ
มีขอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับ มีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณด้าน
การศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร
งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการ
สอนอย่างเป็นระบบ

6. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1

จำนวนโรงเรียน

แบ่งตามเขตอำเภอที่รับผิดชอบ 7 อำเภอ มีทั้งหมด 175 โรงเรียน ได้แก่

1. อำเภอเมืองสกลนคร 71 โรงเรียน
2. อำเภอกุสุมาลย์ 26 โรงเรียน
3. อำเภอกุดบาก 14 โรงเรียน
4. อำเภอเต่างอย 10 โรงเรียน
5. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 18 โรงเรียน
6. อำเภอโพนนาแก้ว 20 โรงเรียน
7. อำเภอภูพาน 16 โรงเรียน

จำนวนครูและจำนวนบุคลากร

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกเพศ และประเภทตำแหน่ง
ในโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 2,545 คน ได้แก่

1. ข้าราชการครู
 - 1.1 ชาย 561 คน
 - 1.2 หญิง 1,501 คน
2. ลูกจ้างประจำ
 - 2.1 ชาย 30 คน
 - 2.2 หญิง 1 คน

3. พนักงานราชการ

3.1 ชาย 13 คน

3.2 หญิง 43 คน

4. ลูกจ้างชั่วคราว

4.1 ชาย 143 คน

4.2 หญิง 293 คน

จำนวนนักเรียน

แบ่งตามเขตอำเภอที่รับผิดชอบ 7 อำเภอ มีนักเรียนทั้งหมด
35,438 คน ได้แก่

1. อำเภอเมืองสงขลา 15,317 คน

2. อำเภอกงสุมาลย์ 5,090 คน

3. อำเภอคูดบาก 2,927 คน

4. อำเภอเต่างอย 2,165 คน

5. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 2,722 คน

6. อำเภอโพนนาแก้ว 3,831 คน

7. อำเภอภูพาน 3,386 คน

แนวทางพัฒนาบุคลากรครู

1. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรในสังกัดทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ส่งเสริม สนับสนุนทุนวิจัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัยในพื้นที่ให้สามารถใช้ในการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร

อศิรารัตน์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 214 - 216) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาวิชาชีพและด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงาน กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนร้อยละ 75.0 ตามลำดับ

บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้าง ด้านภาวะผู้นำ และด้านการจูงใจ 2) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คือ ด้านการจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบริหารทางการเงินการควบคุมงบประมาณ และด้านการตรวจสอบภายใน และ 3) ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการ

บริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2557, หน้า 152 - 161) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก พิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากและที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุญเหลือ ทาโธสง (2557, หน้า 40 - 48) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่ปรับค่าแล้ว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไคสแควร์เท่ากับ 25.13 ระดับองศาอิสระเท่ากับ 55 ค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ = .99 GFI = .99 และ RMSEA = .00 ตัวแปรในโมเดลที่ปรับแก้แล้วสามารถอธิบายความแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ร้อยละ 99 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ วัฒนธรรม องค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียน และความผูกพันองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านบรรยากาศโรงเรียนและความผูกพันองค์กร และ 3) บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลทางอ้อม ผ่านความผูกพันองค์กร ค่า X^2 ที่ได้ หลังจากปรับแก้โมเดลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าดีกว่าโมเดลตามสมมุติฐาน

กรรณา ภูมะสิ ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผดุงชัย ภูพัฒน์ และนิวัตต์ น้อยมณี (2557, หน้า 158) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การมีส่วนร่วม การเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ คือ ครูได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ และผู้บริหารได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียนและการคิดวิเคราะห์ตามเป้าหมายของโรงเรียน (2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, หน้า 28 - 39) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 3) การสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัดมรรคผลองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 เรียงลำดับพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการสร้างกลุ่มชน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการเสริมพลัง ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ และด้านการมองการณ์ไกล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และวัดมรรคผลองค์การ ทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 68.40

เสาวนีย์ บุญธรรม (2558, หน้า 1465 – 1471) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ด้านการปรับปรุงโรงเรียนและด้านการมีขวัญกำลังใจสูงตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการผนึกกำลังในการทำงาน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ การก้าวหน้าทางวิชาชีพและสังคมอย่างต่อเนื่องกับความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิทยา กุขอ (2555, หน้า 115 – 127) ได้วิจัยเรื่อง สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 ภาพรวม พบว่า มีสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเทคโนโลยีด้านเดียวที่มีสภาพแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง ส่วนที่เหลือทั้งหมดมีระดับมาก ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ โดยพบว่าประเด็นที่ควรต้องมีการพัฒนา คือโรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประเภทและตามขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และพบว่าโรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ มีสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง ทั้งโดยรวมและรายด้าน เช่นกัน ส่วนแนวทางในการพัฒนาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวง เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านได้แนวทางดังนี้ การพัฒนาบุคลากร เน้นการจัดกิจกรรมการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน สนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลใฝ่การเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม ยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้ระบบบริหารคุณภาพ PDCA เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรและพัฒนาองค์กร

วิหวัธ สายรัตน์ (2555, หน้า 110) ได้ศึกษาสภาพปัญหา การดำเนินการ พัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าสภาพการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษา ขนาดเล็กให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการคิด เชิงระบบ ด้านการเชี่ยวชาญในหน้าที่ ด้านการตกลึกความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รวมและด้านการเรียนรู้เป็นทีมพบว่าทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

วสันต์ แสงเหลา (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมมีประเด็น ย่อย 9 ประเด็น 2) การมีวัฒนธรรม แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีประเด็นย่อย 10 ประเด็น 3) การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้มีประเด็นย่อย 8 ประเด็น 4) การเป็นบุคคลรอบรู้มีประเด็น ย่อย 10 ประเด็น 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีประเด็นย่อย 8 ประเด็น 6) การคิดอย่างเป็นระบบ มีประเด็นย่อย 10 ประเด็น และ 7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้มีประเด็น ย่อย 10 ประเด็น

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัด ชัยภูมิ มีความเห็นว่า รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในจังหวัดชัยภูมิ ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก

3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ชัยภูมิ ทั้ง 3 แห่ง พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมรายด้านและรายข้อ อยู่ในระดับมาก

4. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาด เล็กในจังหวัดชัยภูมิที่ผ่านการประเมินภายนอกกรอบที่สองจะมีความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่ไม่ผ่าน การประเมินภายนอกกรอบที่สอง

มณีนรัตน์ คุ้มวงศ์ดี (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุชาติณี รักกุลศล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านแบบแผนความคิด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เปรียบเทียบตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มากกว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 และ เขต 3 ในด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 1 ด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิของโรงเรียนขนาดกลางมากกว่าขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรอบรู้แห่งตน แต่ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนอีก 2 ด้าน ที่มีขนาดโรงเรียนต่างไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ปัจจัยทางการบริหารในโรงเรียน

Rodney Reviere (2004, Abstract) ศึกษาเรื่อง School Effectiveness and School Change in Developing Countries: Example Cape Verde พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับผู้ปกครองและการสนับสนุนของชุมชน ความเป็นผู้นำและการดูแลของครูความสามารถในการสอนพฤติกรรมและทัศนคติของครู และอุปกรณ์ที่ช่วยการเรียนรู้ อย่างเพียงพอ โครงสร้างพื้นฐานที่ดี เช่น การมีแหล่งเงินทุนและการจัดการที่ดีก็สำคัญ

Muhammad Azeem (2012, pp. 242 – 247) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนการศึกษาในระดับรัฐบังกลาเทศ ประเทศปากีสถาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพของโรงเรียน มีทั้งสิ้น 17 องค์ประกอบ ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นกุญแจสำคัญในประสิทธิภาพของโรงเรียน รวมถึงความสัมพันธ์กับชุมชน การพัฒนาครู และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในประเทศ โดยออกแบบหลักสูตรตามความต้องการของสังคมและการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Aydin Balyer (2012, pp. 584 – 591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน เผยให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ และแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

รูธ (Ruhl, 1986, pp. 3216 – A) ศึกษาปัจจัยที่ช่วยพัฒนาโรงเรียนพบว่า ปัจจัยที่ช่วยพัฒนาให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ได้แก่ ความคาดหวังในความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศโรงเรียน เป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียน และโปรแกรมการประเมิน

คิใจ (Kijai, 1987, pp. 329 – A) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ ประสบความสำเร็จจากปัจจัยพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ บรรยากาศของโรงเรียน ภาพพจน์ของโรงเรียน ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความสามารถในการคิดคำนวณแล้วความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่น

วิทเซลล์ (Witzell, 1990, pp. 391 – A ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของการสร้างคณะประสานงาน ตามแผนงานการมีประสิทธิผลเป้าหมายการสำรวจจุดป็นทรัพยากร พบว่า การทำงานจะมีประสิทธิผลดีขึ้นต่อเมื่อการสร้างคณะทำงานเพื่อประสานงานระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่าง ๆ

แซมมอนส์ & มอร์ติเมอร์ (Sammons & Mortimore, 1994, p. 253) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพจะประกอบไปด้วย ความเป็นผู้นำทางด้านวิชาชีพ มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีสภาพแวดล้อมที่ค้ำชูเน้นคุณภาพการเรียนการสอน มีจุดประสงค์การสอนที่ชัดเจน มีความคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีระบบการเสริมแรงทางบวก มีระบบการติดตามความสำเร็จของผู้เรียน ส่งเสริมสิทธิและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมีการร่วมมือกันระหว่างบ้านกับโรงเรียน มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา

แมคคาร์ที (McCarthy, 1998) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานในของครูโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮร์สเบิร์ก (Herzberg) คือมีทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และยังพบว่า ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ แตกต่างกัน

2.2 องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

Gardner & Barbara (2003, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาล กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางเพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลาง โดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ไปใช้ในโรงเรียน จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา งานวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนของรัฐบาลขนาดกลาง ทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร การสัมภาษณ์และการสังเกต แบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรมการศึกษาต่อ 1 โรงเรียน เนื่องจากแต่ละโปรแกรมบุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน การศึกษางานวิจัยพบว่า กลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้ มีผู้นำที่มีลักษณะคุณลักษณะเป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์กรเข้าใจได้

ไม่ให้เกิดบุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ผู้บริหาร มีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผล สะท้อนกลับและทบทวนการทำงานเป็นทีม

Stamp and Pauline (2006, อ้างถึงในวิชชารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา, 2552, หน้า 82) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งใช้เวลาในการศึกษาย้อนหลังเป็นเวลา 3 ปี องค์กรที่ประสบความสำเร็จ และนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ทั้งยุทธศาสตร์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสาร พบว่า การแสดงออกทางการติดต่อสื่อสารเป็นบทบาทที่สำคัญในการสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากข้อความต่าง ๆ จากการติดต่อสื่อสาร การวางแผนในการสื่อสาร มีความสำคัญและจำเป็นก่อให้เกิดยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

Ching-wen Cheng (2009, Abstract) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองปิงตุง ประเทศไต้หวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ สืบสวนเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่ไต้หวัน การศึกษาครั้งนี้เพียงแต่สำรวจครูที่โรงเรียนประถมที่เมืองปิงตุง ไต้หวันเท่านั้น ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูในโรงเรียน ประถมเมืองปิงตุง มีความเห็นว่า โรงเรียนปิงตุงมีความเหมาะสมที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนปิงตุง ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ระดับ การศึกษา ระยะเวลา การทำงานต่างกัน ไม่ได้มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และ
3. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนปิงตุง ตามความคิดเห็นของครู ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูแตกต่างกันคือ พวกที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปเห็นว่าโรงเรียนคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มากกว่า ครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี อาจเป็น เพราะครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป เคยอยู่ในสังคมที่เจ้าหน้าที่มีอำนาจเหนือพวกเขา และพวกเขาเป็นพวกอ่อนน้อมง่าย ส่วนครูที่ อายุ 30 - 40 ปี เป็นพวกที่อยู่ในช่วงที่ สังคมที่ปฏิวัติประชาธิปไตยและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเมืองมากกว่า

Mollanen (2001, pp. 6 - 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือตรวจวินิจฉัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic Tools for Learning Organization) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา เครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้และตรวจสอบความเที่ยงตรง

และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้กรอบแนวคิดของเพดเลอร์ (Pedler) บอยเดล (Boydell) และปีเตอร์ เอ็ม เซงก์ (Peter M. Senge) รวมถึง อากีริส (Agyris) และชอนน์ (Schon) ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

Ellinger (2000, p. 22) ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลงานขององค์กร โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การสนับสนุนการค้นคว้าและแลกเปลี่ยนสนทนา (Inquiry and dialogue) 3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน 5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์กรกับสิ่งแวดล้อม และ 7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กร ตัวแปรตามใช้ตัวแปรทางด้านผลงานขององค์กรใช้ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มีใช้ทางด้านการเงิน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร เครื่องมือวิจัยใช้แบบวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Dimensions of the learning organization questionnaire (DLDQ) ของ Watkins and Marsick สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์โนนิคอล ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์กรทุกตัวแปร

Maki (2003, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ : ครูชาวญี่ปุ่น เรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการสอนมาก่อนอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลักที่กระทำโดยครู ลักษณะเฉพาะขององค์กรทำให้การเรียนรู้ของครูงายขึ้น และค่านิยมที่ผูกติดกับการเรียนรู้ของครูมีความเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ลักษณะเฉพาะซึ่งเป็นคำจำกัดความขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูใช้การเรียนรู้โดยการทดลองเป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้การทำงานและใช้โครงสร้างการทำงานหลายรูปแบบในการจัดการการทำงานของพวกเขา ผลการวิจัยยังได้พรรณนาถึงลักษณะเฉพาะของรูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนลำดับไปตามเส้นทางอาชีพของพวกเขาใน 4 ขั้นตอน คือ ประสบการณ์ในการทำงานโดยการมอบหมายงานในหลาย ๆ หน้าที่ การทำซ้ำ การนิเทศ และการทำงานเป็นประจำในงานด้านบริหาร

ของโรงเรียน ชั้นตอนต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการเลือกวิธีการในการเรียนรู้ในชั้นตอนแรก ครูพอใจการปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน ในชั้นตอนที่ 2 และ 3 ครูปฏิบัติ โดยการศึกษาด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ในชั้นตอนสุดท้ายครูแสดงให้เห็นถึงการขอคำปรึกษากับคณะผู้บริหารของโรงเรียนมากขึ้น การเติบโต ส่วนบุคคลและการแก้ปัญหาเป็นเป้าหมายการศึกษาที่สำคัญที่สุด และไม่มี ความเข้าใจที่ถูกต้อง แน่ใจว่าคนหนึ่งเรียนรู้ได้อย่างไร

Crawford (2004, Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยม การปฏิบัติและความเชื่อในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อในการปฏิบัติตาม หลักการ 5 ประการของครูใหญ่แต่ละคน เป็นการปฏิบัติภาวะผู้นำที่ดีเพื่อการพัฒนา และทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความยั่งยืน แนวคิดทั่วไปที่พบเพิ่มเติมคือ การใช้ข้อมูลอย่างจริงจัง เพื่อนำไปสู่กระบวนการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการที่งานที่มีภาวะผู้นำของโรงเรียน เพื่อจะส่งเสริมครูให้นำไปสู่การปฏิรูป และความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เน้นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง ความยากลำบากที่พบคือ การไม่มีเวลา การมีขอบเขตจำกัด และบุคคลในแผนก ซึ่งไม่มีส่วนในแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า ปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เนื่องจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารโรงเรียน การมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดสรรทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน การมีโครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชาที่เหมาะสม มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่ถูกต้อง ยืดหยุ่น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเหมาะสม มีการจูงใจ โน้มน้าวใจในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานส่งเสริมประชาธิปไตยในการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กรที่มีความเอื้ออาทร มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็น ให้เกียรติกันและกัน การทำงานที่มุ่งเป้าหมายและผลสำเร็จของงานกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ทั้งเฉพาะบุคคลและเป็นทีม การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด มวลประสบการณ์ อย่างสม่ำเสมอ มีแบบแผนความคิด คิดเชิงเหตุผล วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค โอกาสในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้อย่างชัดเจนทั้งด้านวิชาการที่มุ่งส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียน

สำคัญที่สุดส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมุ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ดำเนินงบประมาณที่มุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารจัดการงบประมาณ โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียน หลักการกระจายอำนาจ มีความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ด้านบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและด้านบริหารทั่วไปที่มุ่งเสริมสร้าง ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร

ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,760 คน จากโรงเรียน จำนวน 175 โรงเรียน ผู้บริหาร 175 คน ครูผู้สอนจำแนกเป็นครูชาย จำนวน 747 คน และครูหญิง จำนวน 1,838 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 88 คน และครูผู้สอน จำนวน 277 คน จากโรงเรียนจำนวน 88 โรงเรียน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling) ดังนี้

2.1 เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงเลือกโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกโรงเรียน เป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างง่ายโดยการจับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 126 คน

2.2 จะเหลือโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่มอีก 154 โรงเรียน แต่ในการวิจัยครั้งนี้เหลือโรงเรียนที่ต้องการเพียง 67 โรงเรียน

2.3 ผู้วิจัยต้องใช้เกณฑ์ร้อยละ 44 ในการกำหนดโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กที่เหลือซึ่งโรงเรียนขนาดกลาง 89 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน

2.4 ดังนั้น จะได้โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กดังนี้

2.4.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการ จับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาด กลาง 152 คน

2.4.2 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 29 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็น ผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน กลุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยการ จับฉลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียน ขนาดเล็ก 58 คน ดังตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน จำนวน 29 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านคอนหมูปะตีศรี (ชุมชนพัฒนา)	1	7	8	1	2	3
2. ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	1	6	7	1	2	3
3. บ้านกุดแช	1	6	7	1	2	3
4. นาออยคำสะอาด	1	7	8	1	2	3
5. ผักแพ้วบำรุงวิทยา	1	9	10	1	2	3
6. บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	8	9	1	2	3
7. บ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา	1	10	11	1	2	3
8. บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	1	10	11	1	2	3
9. บ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป. กลางอุปถัมภ์	1	6	7	1	2	3
10. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	2	3
11. บ้านฮ้างโสภาประชาอุทิศ	1	10	11	1	2	3
12. บ้านซ่งเตา	1	10	11	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
13. บ้านนาดี	1	10	11	1	2	3
14. บ้านอุมจาน	1	12	13	1	2	3
15. แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9	1	2	3
16. บ้านกวนบูน	1	5	6	1	2	3
17. บ้านดามวงค์คำ	1	7	8	1	2	3
18. บ้านลาดค้อ	1	7	8	1	2	3
19. บ้านนามนประชาสามัคคี	1	8	9	1	2	3
20. บ้านนาสีนวล	1	11	12	1	2	3
21. บ้านหนองไข่นมมาลา	1	11	12	1	2	3
22. บ้านดงหนองเหียน	1	8	9	1	2	3
23. โพนงามโคกวิทยาการ	1	9	10	1	2	3
24. โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7	1	2	3
25. บ้านวังปลาเชื่อม	1	6	7	1	2	3
26. บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	8	9	1	2	3
27. บ้านสะพานสาม	1	7	8	1	2	3
28. บ้านใหม่พัฒนา	1	11	12	1	2	3
29. บ้านกุดน้ำใส	1	8	9	1	2	3
รวม	29	237	266	29	58	87

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้ถามรายการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้ถามรายการ	ครูผู้สอนหญิง	รวม
1. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	16	17	1	3	4
2. โคกเลาะวิทยาคาร	1	20	21	1	3	4
3. นายอวัฒนา	1	16	17	1	3	4
4. หุ่นพิทยาคาร	1	16	17	1	3	4
5. ศิริราษฎร์วิทยาคาร	1	21	22	1	3	4
6. บ้านหนองมะเกลือ	1	17	18	1	3	4
7. บ้านหนองไผ่	1	19	20	1	3	4
8. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	15	16	1	3	4
9. บ้านดงชุมขาว (คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2)	1	14	15	1	3	4
10. บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	1	20	21	1	3	4
11. บ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	1	24	25	1	3	4
12. บ้านนาคำวิทยาคาร	1	17	18	1	3	4
13. บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	1	22	23	1	3	4
14. บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์	1	20	21	1	3	4
15. บ้านหนองศาลราษฎร์บำรุง	1	18	19	1	3	4
16. บ้านน้อยจอมศรี	1	13	14	1	3	4
17. บ้านอีกุ๊ด	1	23	24	1	3	4
18. ชุมชนนิรมัย	1	14	15	1	3	4
19. บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	1	13	14	1	3	4
20. บ้านม่วงวิทยา	1	19	20	1	3	4
21. ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่211	1	15	16	1	3	4
22. บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	20	21	1	3	4
23. บ้านโคกกลาง	1	15	16	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอนหญิง	รวม
24. บ้านนาตาลคำชา	1	21	22	1	3	4
25. บ้านม่วงไข้ประชาราษฎร์สงเคราะห์	1	16	17	1	3	4
26. บ้านแมตนาทม	1	24	25	1	3	4
27. บ้านห้วยยาง	1	17	18	1	3	4
28. บ้านโนนกง	1	21	22	1	3	4
29. นาแกวพิทยาคม	1	19	20	1	3	4
30. บ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	1	17	18	1	3	4
31. บ้านป่งสหราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
32. บ้านกกปลาชีวนาไต้	1	19	20	1	3	4
33. อนุบาลภูพาน	1	21	22	1	3	4
34. บ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย์	1	16	17	1	3	4
35. บ้านกุดแฮดวัฒนราษฎร์ผดุง	1	19	20	1	3	4
36. บ้านบัวคุราษฎร์สามัคคี	1	16	17	1	3	4
37. บ้านกลาง (ผดุงราษฎร์วิทยา)	1	21	22	1	3	4
38. บ้านหนองสะโนราษฎร์รังสฤษฏ์	1	17	18	1	3	4
รวม	38	680	718	38	114	152

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
1. ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	1	27	28	1	5	6
2. ศรีบุญเรืองวิทยาจารย์	1	23	24	1	5	6
3. บ้านหนองหอย	1	25	26	1	5	6
4. ทาแรววิทยา	1	26	27	1	5	6
5. อนุบาลสกลนคร	1	87	88	1	5	6
6. เขิงชุมราษฎร์นุกูล	1	110	111	1	5	6
7. เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	29	30	1	5	6
8. บ้านลาดกะเฉด(คุรุราษฎร์ชูวิทย์)	1	23	24	1	5	6
9. อนุบาลกุสุมาลย์	1	31	32	1	5	6
10. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	1	36	37	1	5	6
11. บ้านโพธิ์แพ่ง เขียวรนวนท์อุทิศ 5	1	39	40	1	5	6
12. อนุบาลเต่างอย	1	25	26	1	5	6
13. บ้านนาอามวงคำ	1	24	25	1	5	6
14. บ้านดงหลวง	1	19	20	1	5	6
15. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	1	27	28	1	5	6
16. บ้านกลางนาเดื่อ	1	19	20	1	5	6
17. หนองผือเทพนิมิต	1	24	25	1	5	6
18. เขื่อนน้ำพุง	1	25	26	1	5	6
19. ชุมชนบ้านสร้างค้อ	1	21	22	1	5	6
20. กุดบากราษฎร์บำรุง	1	25	26	1	5	6
21. ชุมชนบ้านกุดไธ	1	20	21	1	5	6
รวม	21	685	706	21	105	126

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียนของครูที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน

5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคล
2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร / การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร / การเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน แล้ว
กำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรน
ซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การได้มาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน 3) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 ท่าน และ 4) ครูผู้สอนวิชฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน

4.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.3 ดร.ส่องแสง อัยวรรณ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.4 ดร.กรรณา โถษาริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.5 นางชุตีพร ศรีคำแซง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงทวาย อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 ส่งให้สถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้อำนวยการและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 52 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน รวม 20 คน

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน ทดลองใช้กับ

ผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 32 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (-Cor relation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's - Cor relation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .172 - .879 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .766

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 365 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้ แบบสอบถามกลับคืนมา 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตาม เกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้ เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่า ระหว่าง -1 ถึง $+1$ โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มี ความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะ คล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า การเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงทำการ วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91 - 1.00$ แสดงว่า ปัจจัย ทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71 - 0.90$ แสดงว่า ปัจจัย ทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31 - 0.70$ แสดงว่า ปัจจัย ทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.5 และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้เพศ คือ ครูชาย และครูหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

7.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 2 แนวทางแก้ไขปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้แนวทางการแก้ไขปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะนำไปปัจจัยทางการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการศึกษา

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่ด้านนิเทศการศึกษา
 - 2.1 ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 2.2 ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสารศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
 - 3.1 นายวิทย์พงษ์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลต่างอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 3.2 ดร.กรรณา โถชาวี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 3.3 ดร.พิสมัย สิมสีพิมพ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนสามพร้าว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
4. ครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
 - 4.1 นางพรพิไล เชื้อคมตา ครูโรงเรียนอนุบาลต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 4.2 ดร.นवलจันทร์ ตระกูลวาง ครูโรงเรียนโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 2 ในแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน
2. การสังเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญดังนี้ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
x	แทน	ปัจจัยทางการบริหาร

X1	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
x2	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
X3	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X4	แทน	งบประมาณ/ทรัพยากร
X5	แทน	การจูงใจ
X6	แทน	เทคโนโลยีสื่อสารสื่อสาร
x7	แทน	โครงสร้างของสถานศึกษา
X8	แทน	บุคลากร
Y	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหาร
Y1	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหารงานวิชาการ
Y2	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหารงานงบประมาณ
Y3	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคล
Y4	แทน	ประสิทธิผลทางการบริหารงานทั่วไป
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

4.1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t-test)

4.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)

4.4 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t-test)

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียนและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

5.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

5.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test)

5.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

5.4 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test)

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของ ปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 แนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัด ที่ตั้งของโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	88	24.1
2. ครูผู้สอน	277	75.9
รวม	365	100.0
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	133	36.4
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	175	47.9
3. มากกว่า 20 ปี	57	15.6
รวม	365	100.0
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	87	23.8
2. ขนาดกลาง	152	41.1
3. ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	126	34.5
รวม	365	100.0

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 365 คน ประกอบด้วย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ ครูผู้สอน จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน อยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็น

ร้อยละ 47.9 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.4 รองลงมา คือ และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.90

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาอยู่ในขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 และน้อยที่สุดในโรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทั้ง โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.54	0.56	มากที่สุด
2	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.60	0.42	มากที่สุด
3	การติดต่อสื่อสาร	4.57	0.50	มากที่สุด
4	งบประมาณ/ทรัพยากร	4.56	0.48	มากที่สุด
5	การจูงใจ	4.48	0.71	มาก
รวม		4.55	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ใน

ระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์กร ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร
($\bar{X} = 4.56$) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.48$)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน รายนามและรายชื่อ ดังตาราง 8 – 12

ตาราง 8 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพล ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์	4.60	0.61	มากที่สุด
ผู้บริหารมีความคิดวิเคราะห์และคาดการณ์ได้ อย่างเป็นระบบ	4.57	0.68	มากที่สุด
ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เป็นแบบอย่างที่ดี กับสังคม	4.50	0.69	มาก
ผู้บริหารมีความรู้ เข้าใจ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการ ถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.58	0.62	มากที่สุด
ผู้บริหารมีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.45	0.74	มาก
โดยรวม	4.54	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.60$) ผู้บริหารมีความรู้ เข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.58$) และผู้บริหารมีความคิดวิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.57$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
โรงเรียนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.46	0.56	มาก
บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน	4.73	0.45	มากที่สุด
บุคลากรมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.77	0.42	มากที่สุด
ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.43	0.70	มาก
บุคลากรมีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	4.62	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.60	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.77$) บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.73$) บุคลากรมีความสามัคคี มีความพร้อมเพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.62$) และผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.43$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กร	4.51	0.59	มากที่สุด
มีการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.59	0.58	มากที่สุด
ระบบงานในโรงเรียนมีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น	4.63	0.59	มากที่สุด
บุคลากรมีการติดต่อในโรงเรียนอย่างมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา	4.62	0.51	มากที่สุด
โรงเรียนสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานต่อไปได้ทัน	4.49	0.56	มาก
โดยรวม	4.57	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่าปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระบบงานในโรงเรียนมีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น ($\bar{X} = 4.63$) บุคลากรมีการติดต่อในโรงเรียนอย่างมีความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดเวลา ($\bar{X} = 4.62$) มีการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.59$) และโรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กร ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร

ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน	4.60	0.60	มากที่สุด
โรงเรียนมีการประมาณการบริหารกิจกรรมโครงการ	4.68	0.49	มากที่สุด
โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนงบประมาณ	4.59	0.55	มากที่สุด
โรงเรียนมีการจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน	4.50	0.61	มาก
โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	4.45	0.66	มาก
โดยรวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการ ($\bar{X} = 4.68$) โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการซึ่งแสดงออกในรูปตัวเงิน ($\bar{X} = 4.60$) และโรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุตามแผนงบประมาณ ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 ระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการจูงใจ

ด้านการจูงใจ	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารมีการกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจ	4.37	0.96	มาก
บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร	4.63	0.48	มากที่สุด
ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน	4.56	0.74	มากที่สุด
บุคลากรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและ รับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม	4.38	0.92	มาก
ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.44	0.88	มาก
โดยรวม	4.48	0.71	มาก

จากตาราง 12 พบว่าระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน ด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหาร มีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$) และผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยและ มีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ตั้งไว้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม และรายด้าน ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านบุคคล	4.64	0.44	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	4.53	0.52	มากที่สุด
3	ด้านโอกาสในการเรียนรู้	4.58	0.42	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้าน	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
4	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.41	0.48	มาก
5	เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.47	0.42	มาก
โดยรวม		4.53	0.39	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.64$) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ ดังตาราง 14 – 18

ตาราง 14 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านบุคคล

ด้านบุคคล	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.61	0.51	มากที่สุด
ผู้บริหารและบุคลากรมีการระดมความคิดเห็นกันเพื่อพัฒนาตนพัฒนาทีมงาน พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาองค์กร	4.63	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านบุคคล	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
บุคลากรในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.67	0.47	มากที่สุด
บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลรอบรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้รอบโรงเรียน	4.64	0.50	มากที่สุด
บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	4.64	0.44	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.67$) บุคลากรในโรงเรียนเข้าร่วมอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.65$) และบุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลรอบรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้รอบโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 15 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้

ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
บุคลากรมีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับ กระบวนการภายในองค์กรที่จะเพิ่มขีด ความสามารถให้กับองค์กร	4.50	0.52	มาก
บุคลากรในโรงเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ที่ถูกต้องเหมาะสม	4.53	0.52	มากที่สุด
บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุง ความสามารถในการดำเนินงานการจัดการ ความรู้เป็นวงจรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่าง ต่อเนื่อง	4.47	0.59	มาก
โรงเรียนของมีระบบการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงาน ขององค์กรด้านการจัดการความรู้	4.60	0.61	มากที่สุด
โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ความรู้ตามความเหมาะสม	4.53	0.52	มากที่สุด
โดยรวม	4.53	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ใน
ในระดับมาก 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ โรงเรียนของมีระบบการ
ทำงานของบุคลากรประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรด้านการ
จัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.60$) บุคลากรในโรงเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่ถูกต้อง

เหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$) และโรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ความรู้ตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านโอกาสในการเรียนรู้

ด้านโอกาสในการเรียนรู้	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ครูผู้สอนมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน	4.65	0.52	มากที่สุด
ครูผู้สอนสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ให้แก่ นักเรียน	4.65	0.48	มากที่สุด
ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน	4.61	0.49	มากที่สุด
พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.49	0.50	มาก
โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียนผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อช่วยกันส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.51	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านโอกาสในการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.65$) ครูผู้สอนสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่ นักเรียน ($\bar{X} = 4.65$) และผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 17 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
โรงเรียนมีจุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคตโดยมอง อนาคต	4.37	0.92	มาก
โรงเรียนมีการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายใน และภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้าง โอกาส	4.34	0.61	มาก
โรงเรียนมีการมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลก ที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้ว นำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น	4.49	0.52	มาก
โรงเรียนมีการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กร ที่ชัดเจน	4.44	0.58	มาก
บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีเป้าหมายในการ ทำงานร่วมกัน	4.41	0.61	มาก
โดยรวม	4.41	0.48	มาก

จากตาราง 17 พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน การการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ
ได้แก่โรงเรียนมีการมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้
ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้
เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.49$) โรงเรียนมีการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่
ชัดเจน ($\bar{X} = 4.44$) และบุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 18 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	ค่าสถิติ		แปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาจัดการเรียนรู้ ในสถานศึกษา	4.59	0.51	มากที่สุด
ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการนำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม	4.59	0.51	มากที่สุด
บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ	4.63	0.51	มากที่สุด
ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว	4.31	0.63	มาก
โรงเรียนมีการเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรยากาศการเรียนรู้น่าเรียน	4.33	0.51	มาก
ครูผู้สอนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.37	0.53	มาก
โดยรวม	4.47	0.42	มาก

จากตาราง 18 พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และมากเรียงลำดับ
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.63$) ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้นในการนำ
เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม ($\bar{X} = 4.59$) และโรงเรียนมีการนำ
เทคโนโลยีมาจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$)

ดังนั้น วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐานซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน

4.1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t-test) ปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.73	0.36	4.48	0.60	4.906**	.00
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.84	0.24	4.53	0.44	8.605**	.00
การติดต่อสื่อสาร	4.89	0.24	4.46	0.51	10.668**	.00
งบประมาณ/ทรัพยากร	4.84	0.37	4.48	0.47	7.393**	.00
การจูงใจ	4.78	0.35	4.38	0.77	6.696**	.00
โดยรวม	4.82	0.27	4.46	0.48	8.629**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานวิเคราะห์โดยวิธีการทดสอบของ Scheffe' และ LSD ดังตาราง 20 – 21

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.041	2	1.020	3.300*	.038
	ภายในกลุ่ม	111.910	362	.309		
	โดยรวม	113.951	364			
บรรยาภาศและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	7.156	2	3.578	22.755**	.000
	ภายในกลุ่ม	56.922	362	.157		
	โดยรวม	64.078	364			
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	3.796	2	1.898	8.045**	.000
	ภายในกลุ่ม	85.409	362	.236		
	โดยรวม	89.205	364			
งบประมาณ/ทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	1.557	2	.779	3.492*	.031
	ภายในกลุ่ม	80.711	362	.223		
	โดยรวม	82.268	364			
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	21.686	2	10.843	24.378**	.000
	ภายในกลุ่ม	161.017	362	.445		
	โดยรวม	182.703	364			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.727	2	2.364	11.672**	.000
	ภายในกลุ่ม	73.306	362	.203		
	โดยรวม	78.034	364			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารและการจูงใจ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและงบประมาณ/ทรัพยากร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
 ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการ
 ทดสอบของ Scheffe และ LSD

ปัจจัยทางการบริหาร	วิธีการทดสอบ	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	LSD		\bar{X}	4.46	4.61	4.47
		น้อยกว่า 10 ปี	4.46	-	0.15*	0.01
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.61	-	-	-0.14
		มากกว่า 20 ปี	4.47	-	-	-
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	Scheffe		\bar{X}	4.45	4.75	4.53
		น้อยกว่า 10 ปี	4.45	-	0.30*	0.08
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.75	-	-	-0.22*
		มากกว่า 20 ปี	4.53	-	-	-
3. การติดต่อสื่อสาร	Scheffe		\bar{X}	4.46	4.67	4.48
		น้อยกว่า 10 ปี	4.46	-	0.21*	0.02
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.67	-	-	-0.19*
		มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	Scheffe		\bar{X}	4.57	4.60	4.41
		น้อยกว่า 10 ปี	4.57	-	0.03	-0.16
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	4.60	-	-	-0.19*
		มากกว่า 20 ปี	4.41	-	-	-

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	วิธีการทดสอบ	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
5. การจูงใจ	Scheffe		\bar{X}	4.16	4.69	4.55
		น้อยกว่า 10 ปี	4.16	-	0.53*	0.39*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.69	-	-	-0.14
		มากกว่า 20 ปี	4.55	-	-	-
โดยรวม	Scheffe		\bar{X}	4.42	4.66	4.49
		น้อยกว่า 10 ปี	4.42	-	0.24*	0.07
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.66	-	-	-0.17*
		มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่าโดยรวมประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การ

ปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการติดต่อสื่อสารผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจูงใจ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test) ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยทางการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.260	2	.630	2.023	.134
	ภายในกลุ่ม	112.691	362	.311		
	โดยรวม	113.951	364			
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.008	2	.504	2.891	.057
	ภายในกลุ่ม	63.071	362	.174		
	โดยรวม	64.078	364			
การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	.613	2	.307	1.253	.287
	ภายในกลุ่ม	85.409	362	.236		
	โดยรวม	89.205	364			
งบประมาณ/ทรัพยากร	ระหว่างกลุ่ม	1.557	2	.779	6.759**	.001
	ภายในกลุ่ม	80.711	362	.223		
	โดยรวม	82.268	364			
การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	21.686	2	10.843	1.277	.280
	ภายในกลุ่ม	161.017	362	.445		
	โดยรวม	182.703	364			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.727	2	2.364	2.835	.060
	ภายในกลุ่ม	73.306	362	.203		
	โดยรวม	78.034	364			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของScheffe. ปรากฏดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe

ปัจจัยทางการบริหาร	วิธีการทดสอบ	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
				ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	Scheffe		\bar{X}	4.40	4.61	4.61
		ขนาดเล็ก	4.40	-	0.21*	0.21*
		ขนาดกลาง	4.61	-	-	0.00
		ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.61	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลเปรียบเทียบระดับปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า งบประมาณ/ทรัพยากร พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน

5.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test) ปราบกฏตั้งตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านบุคคล	4.85	0.30	4.57	0.45	6.56**	.00
2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	4.76	0.38	4.45	0.45	6.30**	.00
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้	4.87	0.24	4.49	0.42	10.31**	.00
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.74	0.43	4.30	0.45	8.01**	.00
5. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.83	0.26	4.36	0.39	13.09**	.00
โดยรวม	4.81	0.30	4.44	0.37	9.54**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามขนาดของโรงเรียน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.513	2	.757	4.006*	.019
	ภายในกลุ่ม	68.367	362	.189		
	โดยรวม	69.880	364			
2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.325	2	.663	3.290*	.038
	ภายในกลุ่ม	72.925	362	.201		
	โดยรวม	74.251	364			
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.221	2	.611	3.523*	.031
	ภายในกลุ่ม	62.732	362	.173		
	โดยรวม	63.953	364			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.241	2	.621	2.668	.071
	ภายในกลุ่ม	84.199	362	.233		
	โดยรวม	85.440	364			
5. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.705	2	.353	2.043	.131
	ภายในกลุ่ม	62.483	362	.173		
	โดยรวม	63.188	364			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.044	.956
	ภายในกลุ่ม	55.051	362	.152		
	โดยรวม	55.065	364			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

จากตาราง 25 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ และด้าน

โอกาสในการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe หรือ LSD ปราบกฏดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe หรือ LSD

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	วิธีการทดสอบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านบุคคล	Scheffe		\bar{X}	4.67	4.66	4.49
		น้อยกว่า 10 ปี	4.67	-	-0.01	-0.18*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.66	-	-	-0.17*
		มากกว่า 20 ปี	4.49	-	-	-
2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	LSD		\bar{X}	4.60	4.49	4.44
		น้อยกว่า 10 ปี	4.60	-	-0.11*	-0.16*
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.49	-	-	-0.05
		มากกว่า 20 ปี	4.44	-	-	-
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้	Scheffe		\bar{X}	4.50	4.62	4.61
		น้อยกว่า 10 ปี	4.50	-	0.12*	0.11
		ระหว่าง 10-20 ปี	4.62	-	-	-0.01
		มากกว่า 20 ปี	4.61	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ด้านบุคคล พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปีและผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านโอกาสในการเรียนรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test) ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.158	2	.579	3.050*	.049
	ภายในกลุ่ม	68.722	362	.190		
	โดยรวม	69.880	364			
2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.330	2	.665	3.300*	.038
	ภายในกลุ่ม	72.921	362	.201		
	โดยรวม	74.251	364			

ตาราง 27 (ต่อ)

ความเป็นองค์ แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.628	2	.314	1.795	.168
	ภายในกลุ่ม	63.325	362	.175		
	โดยรวม	63.953	364			
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ รวมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.185	2	1.093	4.751*	.009
	ภายในกลุ่ม	83.255	362	.230		
	โดยรวม	85.440	364			
5. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุน การเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	1.755	.174
	ภายในกลุ่ม	62.582	362	.173		
	โดยรวม	63.188	364			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.958	2	.479	3.204*	.042
	ภายในกลุ่ม	54.107	362	.149		
	โดยรวม	55.065	364			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่าโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้
วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD

องค์กรแห่ง การเรียนรู้	วิธีการ ทดสอบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านบุคคล	LSD		\bar{X}	4.56	4.70	4.61
		ขนาดเล็ก	4.56	-	0.14*	0.05
		ขนาดกลาง	4.70	-	-	-0.09
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.61	-	-	-
2. ด้านการ บริหารจัดการ องค์ความรู้	Scheffe		\bar{X}	4.49	4.59	4.46
		ขนาดเล็ก	4.49	-	0.10	-0.03
		ขนาดกลาง	4.59	-	-	-0.13*
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.46	-	-	-
4. ด้านการมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	Scheffe		\bar{X}	4.41	4.49	4.31
		ขนาดเล็ก	4.41	-	0.08	-0.10
		ขนาดกลาง	4.49	-	-	-0.18*
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.31	-	-	-
รวม	LSD			4.48	4.58	4.48
		ขนาดเล็ก	4.48	-	0.10*	-0.00
		ขนาดกลาง	4.58	-	-	-0.10*
		ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่า โดยรวมโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบุคคลพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีความระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง มีความระดับความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

		x1	X2	X3	X4	X5	xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	yt
	Pearson Correlation	1											
	Sig. (2-tailed)												
	N	365											
	Pearson Correlation	.704**	1										
	Sig. (2-tailed)	.000											
	N	365	365										
X3	X3 Pearson Correlation	.474**	.816**	1									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000										
	N	365	365	365									
X4	X4 Pearson Correlation	.684**	.722**	.631**	1								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000									
	N	365	365	365	365								
X5	X5 Pearson Correlation	.823**	.826**	.627**	.644**	1							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000								
	N	365	365	365	365	365							
Xt	xt Pearson Correlation	.863**	.927**	.798**	.833**	.921**	1						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000							
	N	365	365	365	365	365	365						

ตาราง 29 (ต่อ)

			x1	x2	x3	x4	x5	xt	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	yt	
Y1	Y1	Pearson Correlation	.620**	.581**	.552**	.707**	.443**	.654**	1						
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
		N	365	365	365	365	365	365	365	365					
Y2	Y2	Pearson Correlation	.503**	.479**	.441**	.527**	.369**	.524**	.864**	1					
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
		N	365	365	365	365	365	365	365	365	365				
Y3	Y3	Pearson Correlation	.605**	.773**	.754**	.747**	.687**	.811**	.658**	.631**	1				
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000				
		N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365			
Y4	Y4	Pearson Correlation	.662**	.589**	.603**	.636**	.577**	.703**	.648**	.680**	.824**	1			
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000			
		N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365		
Y5	Y5	Pearson Correlation	.686**	.703**	.653**	.797**	.633**	.790**	.672**	.620**	.774**	.799**	1		
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
		N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	
Yt	yt	Pearson Correlation	.699**	.706**	.680**	.772**	.613**	.788**	.873**	.865**	.881**	.902**	.876**	1	
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		N	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365	365

จากตาราง 29 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $.613^{**} - .772^{**}$ โดยมีความสัมพันธ์กันส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายละเอียดดังตาราง 30 – 35

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม (YT)

ปัจจัยทางการบริหาร	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยรวม (YT)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.699**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.706**	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.680**	ปานกลาง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.772**	สูง
5. การจูงใจ	0.613**	ปานกลาง
โดยรวม	0.788**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.699 การติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.680 และการจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.613

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านบุคคล (Y1)

ปัจจัยทางการบริหาร	องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านบุคคล (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.620**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.581**	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.552**	ปานกลาง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.707**	ปานกลาง
5. การจูงใจ	0.443**	ปานกลาง
โดยรวม	0.654**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.654^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.707 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.620 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ

0.581 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.552 การจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.443

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Y2)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.503**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.479**	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.441**	ปานกลาง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.527**	ปานกลาง
5. การจูงใจ	0.369**	ปานกลาง
โดยรวม	0.524**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.524^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.527 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.503 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.479 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.441 และด้านการจูงใจมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.369

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Y3)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Y3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.605**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.773**	สูง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.754**	สูง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.747**	สูง
5. การจูงใจ	0.687**	ปานกลาง
โดยรวม	0.811**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .0.811^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงจาก
มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773
ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร มีค่า
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.747 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ การจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่า
สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.605

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y4)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.662**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.589**	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.603**	ปานกลาง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.636**	ปานกลาง
5. การจูงใจ	0.577**	ปานกลาง
โดยรวม	0.703**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม
 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.703^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงจาก
 มากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.662 งบประมาณ/
 ทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.636 การติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.603
 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 และด้านการจูงใจ
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.577

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5)

ปัจจัยทางการบริหาร	ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	0.686**	ปานกลาง
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	0.703**	ปานกลาง
3. การติดต่อสื่อสาร	0.653**	ปานกลาง
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	0.797**	สูง
5. การจูงใจ	0.633**	ปานกลาง
โดยรวม	0.790**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่าปัจจัยทางการบริหารกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.790^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมี 1 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.797 และด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.703 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.653 ด้านการจูงใจ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์หาค่าอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
1. งบประมาณ/ ทรัพยากร (X4)	0.772	0.596	0.594	0.304	0.036	0.371	8.528**	.00
2. การติดต่อ สื่อสาร (x3)	0.811	0.657	0.655	0.299	0.032	0.381	9.482**	.00
3. ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (x1)	0.839	0.704	0.702	0.330	0.038	0.475	8.717**	.00
4. การจูงใจ (x5)	0.849	0.720	0.717	-0.140	0.031	-0.255	-4.579**	.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 0.904$ S.E.est = ± 0.20679

จากตาราง 36 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.475 รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร (x3) มีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยเท่ากับ 0.381 และงบประมาณ/ทรัพยากร (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ
0.371 การจูงใจ (x5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.255 สามารถรวมกัน พยากรณ์
โดยรวมได้ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.20679

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.904 + 0.304X_4 + 0.299X_3 + 0.330X_1 - 0.140X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$z = 0.371 Z_{x4} + 0.381 Z_{x3} + 0.475 Z_{x1} - 0.255 Z_{x5}$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านบุคคล (Y1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
งบประมาณ/ ทรัพยากร (X4)	.707	.499	.498	.388	.046	.421	8.397**	.000
ภาวะผู้นำ ผู้บริหาร (X1)	.731	.535	.532	.498	.049	.636	10.133**	.000
การจูงใจ (X5)	.757	.574	.570	-.349	.040	-.564	-8.781**	.000
การติดต่อ สื่อสาร (X3)	.793	.629	.625	.300	.041	.339	7.339**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 0.801$ S.E.est = ± 0.26828

จากตาราง 37 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารงานวิชาการได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร (X1) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .636 รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร (X4) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .421 ด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
เท่ากับ .339 และด้านการจูงใจ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.564
สามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 62.50 มีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานเท่ากับ ± 0.26828

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.801 + .388X_4 + .498X_1 - .349X_5 + .300X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .421Z_{x4} + .636Z_{x1} - .564Z_{x5} + .339Z_{x3}$$

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Y2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
งบประมาณ/ทรัพยากร (X4)	.527	.277	.275	.224	.062	.236	3.622**	.000
ภาวะผู้นำผู้บริหาร (X1)	.562	.316	.312	.440	.066	.545	6.688**	.000
การจูงใจ (X5)	.577	.333	.327	-.265	.053	-.416	-4.985**	.000
การติดต่อสื่อสาร (X3)	.612	.375	.368	.269	.055	.295	4.904**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $\alpha = .1470$ S.E.est = +0.35915

จากตาราง 38 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์แห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร (X4) ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร (X1) ด้านการจูงใจ (X5) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำผู้บริหาร (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .545 รองลงมา คือ ด้านการจูงใจ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .295 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร (X4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .236 และด้านการติดต่อสื่อสาร (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.416 สามารถ

ร่วมกันพยากรณ์ด้านการบริหารงบประมาณได้ร้อยละ 36.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.35915

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.470 + .224X_4 + .440X_1 - .265X_5 + .269X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .236Z_{x4} + .545Z_{x3} - .416Z_{x1} + .295Z_{x5}$$

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Y3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
งบประมาณ/ทรัพย์สิน (x4)	.845	.714	.711	.323	.035	.367	9.187**	.000
การติดต่อสื่อสาร (x3)	.841	.707	.705	.335	.033	.395	10.086**	.000
การจงใจ (x5)	.844	.712	.710	.120	.024	.203	5.115**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.038$ S.E.est = ± 0.22584

จากตาราง 39 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านโอกาสในการเรียนรู้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ/ทรัพย์สิน (x4) การติดต่อสื่อสาร (x3) ด้านการจงใจ (x5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร (x3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .395 รองลงมา คือ ด้านงบประมาณ/ทรัพย์สิน (x4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .367 และด้านการจงใจ (x5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ

.203 สามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.22584

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.038 + .323x_4 + .335x_3 + .120x_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .367Z_{x_4} + .395Z_{x_3} + .203Z_{x_5}$$

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำผู้บริหาร (x1)	.662	.438	.437	.447	.047	.516	9.547**	.000
การติดต่อสื่อสาร (X3)	.739	.547	.544	.485	.061	.496	7.952**	.000
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X2)	.750	.562	.559	-.378	.088	-.328	-4.277**	.000
งบประมาณและทรัพยากร (x4)	.761	.579	.575	.211	.055	.207	3.820**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.946 \quad S.E.est = \pm 0.31594$$

จากตาราง 40 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำผู้บริหาร (x1) การติดต่อสื่อสาร (X3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X2) งบประมาณและทรัพยากร (x4) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำผู้บริหาร (x1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .516 รองลงมา คือ การติดต่อสื่อสาร (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .496 งบประมาณและทรัพยากร (x4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .207

และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -0.328 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านบริหารงานทั่วไปได้ร้อยละ 57.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.31594

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.946 + .447X_1 + .485X_3 - .378X_2 + .211X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .516Z_{x1} + .496Z_{x3} - .328Z_{x2} + .207Z_{x4}$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig.
งบประมาณ/ ทรัพยากร (x4)	.797	.635	.634	.422	.039	.481	10.780**	.000
การติดต่อสื่อสาร (X3)	.820	.672	.671	.196	.031	.233	6.305**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (X1)	.839	.705	.702	.183	.029	.246	6.258**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 $\alpha = 0.818$ S.E.est = ± 0.22742

จากตาราง 41 ปัจจัยทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ด้านเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Y5) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร (x4) การติดต่อสื่อสาร (X3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ งบประมาณ/ทรัพยากร (x4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .481 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X1) มีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .246 และการติดต่อสื่อสาร (X3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .233 สามารถร่วมกันพยากรณ์ด้านบริหารงานทั่วไปได้ร้อยละ 70.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ ± 0.22742

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 0.818 + .422X_4 + .196X_3 + .183X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = .481Z_{x4} + .233Z_{x3} + .246Z_{x1}$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยทางการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยทางการบริหารด้านงบประมาณ/ทรัพยากร และปัจจัยทางการบริหารด้านการจูงใจ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 42 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y)	สรุปการแปลความหมาย
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	/	/	x	/	/	/	นำไปหาแนวทางการพัฒนา
2. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	x	x	x	/	x	x	ไม่นำไปหาแนวทางการพัฒนา
3. การติดต่อสื่อสาร	/	/	/	/	/	/	นำไปหาแนวทางการพัฒนา

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	(Y1)	(Y2)	(Y3)	(Y4)	(Y5)	(Y)	สรุปการแปล ความหมาย
4. งบประมาณ/ทรัพยากร	/	/	/	/	/	/	นำไปหาแนว ทางการ พัฒนา
5. การจูงใจ	/	/	/	x	x	/	นำไปหาแนว ทางการ พัฒนา

/ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 42 พบว่าปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร และด้านการจูงใจ

ผู้วิจัยจึงนำประเด็นการปัจจัยทางการบริหาร ด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis) ปรากฏผลดังนี้

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีองค์ความรู้ทั้งในด้านการบริหาร และการพัฒนาผู้เรียน สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานเปิดโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนานวัตกรรมร่วมกันเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“... ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพ และภาวะผู้นำผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เช่นภาวะผู้นำดิจิทัลและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นต้น 2) จัดโครงการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศ ในด้านการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำของหน่วยงานให้ผู้บริหารได้นำมาปรับใช้ ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“... ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนและ ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน 2) กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“... ผู้บริหารศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในภายในและภายนอก มีการนำแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนา สถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“... แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ มี 4 ประการ ได้แก่ 1) มี วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึกตามบริบทของท้องถิ่นสถาน 2. ผู้นำทางด้านวิชาการ พร้อม เปลี่ยนแปลงการเรียนการสอน 3. การสร้างการมีส่วนร่วม สร้างชุมชนการเรียนรู้ สร้าง เครือข่าย ความร่วมมือ 4. การสื่อสาร และรับฟังใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็ว การเป็นตัวแบบ ที่ดี...”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“... มีภาวะผู้นำในการบริหารงานที่เข้มแข็ง 2) วิเคราะห์ จุดอ่อนและจุดแข็งในการบริหารงานของตนเอง เมื่อพบข้อบกพร่อง ต้องเปิดใจกว้างพร้อม ที่จะยอมรับความจริง 3) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น ปรึกษาผู้รู้ หรือ ผู้ที่มีลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี 4) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารจัดการเสียใหม่ ตั้งแต่เปลี่ยนวิธีคิด วิธีสั่งการ วิธีการประสานงาน วิธีการประชุม ตลอดจนวิธีการติดตาม และประเมินผลงาน 5) การบริหารงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จ

ต้องใช้หลักคุณธรรม พระบรมราโชวาท ร.9 และ ร.10 ยึดเหนี่ยวจิตใจเป็นพลังในการทำงาน...”

(วิทย์พจน์ ปัญญา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“...การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีแนวทางดังนี้ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารหาวิธีการพัฒนาสถานศึกษานำวิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ มาแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอให้อิสระทางความคิดกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่สำคัญอย่างอิสระ ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปกครอง ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและสังคม...”

(กรรณา โถษาริ, สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2565)

“... ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองและจากผู้มีประสบการณ์ 2) วางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ 3) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริมการสร้างผลงาน นวัตกรรมจากแนวคิดที่สร้างสรรค์ 5) สนับสนุนการทำวิจัย เพื่อการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการลงปฏิบัติ (Active Learning) 6) ส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้...”

(พิสมัย สิมสีพิมพ์, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2565)

“... ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่มผู้บริหาร 2) มีการอบรมและพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ในกลุ่มผู้บริหารจะมีบรรทัดฐาน โครงการต่าง ๆ ที่ดี เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา และสร้างภาคีเครือข่ายภายนอกสถานศึกษา ...”

(พรพิไล เชื้อคมตา, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
 อย่างเป็นกัลยาณมิตร สามารถแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ช่วยพัฒนากระบวนการ
 ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ...”

(นวลจันทร์ ตระกูลวาง, สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2565)

ตาราง 43 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อระดับความ
 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										ความถี่
	พัฒนา สุวรรณไตรย	ศรัทธัย ไพฑูริ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินดา พิมพ์บุตร	ฉันทน์ บรรพผลาร	กัญญา บุญญา	กรุณา โกชาวี	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นวลจันทร์ ตระกูลวาง	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควร พัฒนาตนเองด้านการบริหารและ พัฒนาผู้เรียน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	8
2. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
3. เปิดโอกาสทางการเรียนรู้และ พัฒนาร่วมกันและควรมีจัดอบรม เชิงปฏิบัติการ	✓	✓			✓		✓				4
4. จัดให้มีโครงการศึกษาดูงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศเพื่อ นำมาพัฒนาสถานศึกษา	✓	✓			✓						3
5. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรในโรงเรียนและผู้ ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้ อิสระในการทำงาน	✓		✓				✓	✓	✓		6

ตาราง 43 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ แนวทาง การพัฒนา	วัฒนา สุวรรณไตรย์	วัชชัย ไทไธล	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินดา พิมพ์บุตร	ฉันทน์ บรรพสาร	วิญญาน ปัญญะ	กรุณา โกชาลี	พิสมัย สิมสีทิพย์	พรพิไล เชื้อคมตา	นวลจันทร์ ตระกูลดวง	ความถี่
6. กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและลึกตามบริบทของท้องถิ่น สถานศึกษา			✓		✓		✓				3
7. มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี	✓		✓		✓	✓	✓				5
8. เปลี่ยนแปลงการบริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ	✓		✓		✓	✓				✓	5
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
10. การสื่อสาร และรับฟังใช้เทคโนโลยีที่รวดเร็วการเป็นต้นแบบที่ดี	✓							✓			2

จากตาราง 43 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารจากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน
2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้ปกครอง
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ

4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความไว้วางใจให้อิสระในการทำงาน

5. มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี

6. เปลี่ยนแปลงการบริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารด้านการติดต่อสื่อสารอย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ควรมีการพัฒนากระบวนการสื่อสารภายในโรงเรียน และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานภายนอก ตลอดจนตรวจสอบประสิทธิภาพของการติดต่อสื่อสาร และการหาแนวทางพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“... ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกแห่งวางแผนและดำเนินการในการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง 2) ประเมินผลการดำเนินงานด้านการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“... มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง 2) เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารแบบหลายทาง...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 ธันวาคม 2565)

“...การพัฒนาทักษะที่ดี ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี ซึ่งจะสามารถช่วยปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ก็คือสร้างความคิดให้ชัดเจนก่อนทำการสื่อสาร กำหนดเป้าหมายในการสื่อสารทุกครั้ง พิจารณาสภาพแวดล้อมของการสื่อสาร ขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญในการวางแผนการสื่อสาร ควรระวังการสื่อสารทางสีหน้า ท่าทาง และน้ำเสียง พยายามทำการสื่อสารกับผู้ร่วมงานใน ทุกครั้งที่มีโอกาส คอยติดตามผลการสื่อสารอยู่เสมอ วางแผนการติดต่อสื่อสารทั้งเรื่องที่จะทำทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ควรปฏิบัติตามสิ่งที่ได้พูดไว้ และควรเป็นผู้ฟังที่ดี...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“... แนวการพัฒนา ส่งสาร รับสารและการตอบสนอง รวดเร็ว ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ ทำให้มีประสิทธิภาพในการส่ง การรับข้อมูลเปิดใจรับข้อมูล มีช่องทางการรับข้อมูลที่ดี เป็นนักเทคโนโลยี ส่งสาร รับสารแล้ว นำสารมาสู่การปฏิบัติได้ทันต่อเวลา สามารถลำดับความสำคัญของสารได้...”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“...การติดต่อสื่อสารถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับหน้าที่การบริหารนี้มากกว่า เพราะแม้จะมียุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากจะนำไปสู่ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ดีนั้นได้ ควรใช้การติดต่อสื่อสารทางการบริหารมี 2 ประเภท คือการติดต่อสื่อสารแบบใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา...”

(วัยพจน์ ปัญญา, สัมภาษณ์, 20 ธันวาคม 2565)

“...การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสาร มีแนวทางดังนี้ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรได้รับทราบเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ด้านการศึกษา ตลอดจนนโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อให้ครูและบุคลากรทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารซึ่งกันและกันภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและบุคลากร และผู้ปกครองทราบ...”

(กรรณา โถชาวี, สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2565)

“... ใช้รูปแบบ วิธีการในการติดต่อประสานงานหลากหลาย ช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลทั่วถึง 2) พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร ให้มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจ 3) นำข้อมูลเพื่อกลับมาใช้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน 4) พัฒนาเครื่องมือ และวิธีใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารให้ทันสมัย อยู่เสมอ...”

(พิสมัย สิมสีพิมพ์, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารและคณะครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร
ในองค์กร เช่น สร้างกลุ่ม Line ของสถานศึกษา เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรให้มี
ความรวดเร็วมากขึ้น...”

(พรพิไล เชื้อคมตา, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรทำหน้าที่ในการประสานงาน
โดยตรงเนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรทุกคนอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารจะต้อง
รับผิดชอบและดำเนินการให้ระบบการประสานงานสถานศึกษาเพื่อสนับสนุนให้การ
ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น โดยอาจกำหนดเป็นแนวทางในการ
ประสานงานของสถานศึกษา ดังนี้ 1) การประสานนโยบายและวัตถุประสงค์ของ
สถานศึกษา โดยนำนโยบายและวัตถุประสงค์ของงานมาเป็นเครื่องกำหนดขอบเขต
และทิศทางเพื่อให้ทุกคนดำเนินไปในทางเดียวกัน 2) การประสานกระบวนการดำเนินงาน
และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ใน
การจัดการศึกษาทุกระดับ 3) การประสานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเน้นการ
ประสานคนและสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน มิใช่เพียงแต่กำหนดให้คนทำงาน
ร่วมกันเท่านั้น แต่จะต้องหาวิธีการและทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ การ
ประสานเจ้าหน้าที่นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญในการประสานงานถ้าประสานคนได้ อย่างอื่น
ก็ประสานกันง่ายขึ้น 4) การประสานกับหน่วยงานอื่นซึ่งมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนงานให้
สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานในสังกัดเดียวกันหรือหน่วยงาน
ภายนอก 5) การประสานเทคนิคการบริหาร เป็นการประสานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน
การทำงานโดยคำนึงถึงสิ่งที่ลงทุนไป (input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (output) ว่าบังเกิดคุ้มค่าหรือ
ตรงตามเป้าหมายไว้หรือไม่ โดยมุ่งประสานการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่ง
ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของการจัดการ เครื่องมืออำนวยความสะดวก การวางแผน
(planning) และเวลาในการปฏิบัติงานที่อย่างเหมาะสม 6) การประสานการสื่อสารโดยจัด
ให้มีการสื่อสารแบบสองทาง (two – way communication) เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถ
ติดต่อสอบถามข้อมูลซึ่งกันและกันได้โดยสะดวก 7) การประสานความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเพื่อผสมผสานความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มหรือผู้ร่วมงานให้มีความ
สอดคล้องต้องกันซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบังเกิดผลดีอย่างเต็มที่ 8) การประสาน
การควบคุมงาน เนื่องจากการควบคุมงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการประสานงาน ดังนั้น
ผู้บริหาร จะต้องประสานการควบคุมงานทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงาน

ทุกส่วนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 9) การประสานด้านสภาพแวดล้อม ภาวะแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะอำนวยความสะดวกให้การประสานงานได้ผลมากหรือน้อย โดยผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความฉับไวต่อปัญหาแวดล้อมเหมาะกับจังหวะและสถานการณ์....”

(นवलจันทร์ ตระกูลวาง, สัมภาษณ์, 24 ธันวาคม 2565)

ตาราง 44 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทาง การพัฒนา	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ธวัชชัย ไพเทล	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินตา พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพสาร	วิทย์พนัน บุญยะ	กรุณา โถชากริ	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นवलจันทร์ ตระกูลวาง	ความถี่
1. มีการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในโรงเรียนและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกส่งเสริมสถานศึกษาทุกแห่งวางแผนและดำเนินการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง	✓	✓	✓		✓			✓		✓	6

ตาราง 44 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ แนวทาง การพัฒนา	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ชัชชัย ไพฑูริย์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินดา พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพสาร	วิทย์พจน์ บุญญะ	กรรณา โถชาลี	พิศมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นวลจันทร์ ตระกูลวาง	ความถี่
2. มีการประเมินผล การดำเนินงานด้าน ใช้การติดต่อสื่อสาร อย่างสม่ำเสมอ	✓	✓		✓				✓		✓	5
3. มีทักษะการ ติดต่อสื่อสารแบบ ใช้ภาษาและไม่ใช้ ภาษา		✓			✓			✓		✓	4
4. ใช้การติดต่อแบบ ใช้ภาษาและไม่ใช้ ภาษา	✓	✓	✓			✓	✓				5
5. กลับกรองข้อมูล ข่าวสารจากครูและ บุคลากรในโรงเรียน อย่างแม่นยำถูกต้อง และสนับสนุน บุคลากรในโรงเรียน ให้มีการติดต่อ สื่อสาร	✓	✓	✓			✓	✓				5

ตาราง 44 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทาง การพัฒนา	พัฒนา สุวรรณไตรย์	ชัชชัย ไพฑูริย์	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินดา พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพพาสาร	กัญพจน์ ปัญญา	กรรณา โถชาลี	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นวลจันทร์ ตระกูลวาง	ความถี่
6. ประชาสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ความ เคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครู และผู้ปกครองอย่าง ทั่วถึง	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	7

จากตาราง 44 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสารจากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้ปกครองอย่างทั่วถึง
2. มีการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในโรงเรียนและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกส่งเสริมสถานศึกษาทุกแห่งวางแผนและดำเนินการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง
3. มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านใช้การติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ
4. ใช้การติดต่อแบบใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา
5. กลับกรองข้อมูลข่าวสารจากครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างแม่นยำถูกต้องและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการติดต่อสื่อสาร

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ/ ทรัพยากรอย่างไร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ควรมีการบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส โดยจัดสรร งบประมาณให้สามารถปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งในด้านการ จัดการความรู้ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2564)

“... วางแผนในการใช้งบประมาณและการจัดสรรทรัพยากรทางการ ศึกษาให้ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 2) ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ภาศิเครือข่าย สมาคมต่าง ๆ เพื่อระดมทรัพยากรในการจัดการศึกษาที่จำเป็น...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2564)

“... มีแผนโครงการ/กิจกรรมในการบริหารงบประมาณ/ทรัพยากร อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารควรมีการสำรวจความต้องการ ความเพียงพอ ความเหมาะสม ของทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานของครูและบุคลากร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรด้านงบประมาณ และจัดสรรหา งบประมาณเพื่อช่วย สนับสนุน การจัดการศึกษาจากหน่วยงานภายนอก มีการประชุม วางแผนงบประมาณการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน จัดทำแผนงบประมาณ ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ที่สามารถใช้ในสถานศึกษาได้จริง ควรให้มีการประเมินผลการใช้ งบประมาณในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การบริหารทรัพยากรด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการระดม ความคิดเห็นจากกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อให้ได้มาซึ่ง วัสดุอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่...พัฒนาการใช้วัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับวิถีชุมชน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“... การพัฒนาการบริหารด้านงบประมาณและทรัพยากรโดยใช้หลัก ธรรมาภิบาล 6 ข้อ มีส่วนสำคัญกับผู้ประโยชน์ 2) หลักการมีส่วนร่วมในการระดม

ทรัพยากรและการใช้ทรัพยากร ทั้งงบประมาณและแหล่งเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาจัดการทรัพยากร เป็นนักวางแผนเป็นเข็มทิศ มีแผนพัฒนาการใช้งบประมาณ....”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...การบริหารงบประมาณและทรัพยากรควรให้ทุกคนภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการใช้งบประมาณด้วยความโปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน และมีกระบวนการติดตามการใช้งบประมาณอย่างต่อเนื่อง...”

(วิทย์พจน์ ปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ/ทรัพยากรมีแนวทางดังนี้ สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการบริหารจัดการงบประมาณ โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียน หลักการกระจายอำนาจ มีความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้....”

(กรรณา โถชาวี, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“... จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้องเหมาะสม 2) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง 3) ระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากภายนอก 4) พัฒนาเจ้าหน้าที่พัสดุ การเงิน บัญชี ให้มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อสร้างความมั่นใจ ความแม่นยำในการปฏิบัติงาน...”

(พิสมัย สิมสีพิมพ์, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“... ผู้บริหารสร้างความร่วมมือประสานงานที่ดีกับชุมชน ระดมทรัพยากร ทุนทรัพย์ โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชน และหน่วยงานเอกชน....”

(นางพรพิไล เชื้อคมตา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนา โรงเรียน โดยสร้างเครื่องมือในการติดต่อ สื่อสาร และประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัยรวดเร็ว บุคคลภายนอกสามารถมีส่วนร่วมได้ 2) ผู้บริหาร

โรงเรียนควรให้เจ้าหน้าที่พัสดุ ศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม และปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นประจำและต่อเนื่องพร้อมทั้งจัดทำคู่มือเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศึกษาและดำเนินงานตามคู่มือให้เป็นปัจจุบัน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดทำแบบฟอร์มรายงานการเงินและผลการดำเนินงาน ที่ชัดเจนเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานและให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน...”

(นวลจันทร์ ตระกูลวาง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

ตาราง 45 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านงบประมาณและทรัพยากร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ศิวชัย ไพฑูริ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินดา พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพสาร	วิทย์พจน์ ปัญญา	กรุณา โถษาริ	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นวลจันทร์ ตระกูลวาง	ความถี่
1. บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ บริหารเท่าเทียม เสมอภาคโปร่งใส ตรวจสอบได้	✓				✓	✓	✓	✓			5
2. ขอบรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เพื่อระดมทรัพยากรที่จำเป็น		✓		✓	✓			✓	✓		5

ตาราง 45 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ แนวทาง การพัฒนา	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ธวัชชัย ไพเทิล	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินตา พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพพลาร	วิทย์พจน์ บุญยะ	กรุณา โถษารีย์	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นवलจันทร์ ตระกูลวาง	ความถี่
3. มีแผนงาน โครงการบริหาร งบประมาณ/ ทรัพยากรที่ชัดเจน ทันยุคสมัย เหมาะ กับชุมชนของ สถานศึกษาใช้งาน ได้จริง		✓	✓	✓				✓		✓	5
4. มีการรายงาน งบประมาณการเงิน ที่ชัดเจนปรับปรุง ข้อมูลสม่ำเสมอและ ไปในทิศทางที่ สม่ำเสมอ				✓	✓			✓		✓	4

จากตาราง 45 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดำเนินงบประมาณและทรัพยากรจากการเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สามารถบริหารงาน ได้อย่างอิสระบริหารเท่าเทียมเสมอภาคโปร่งใสตรวจสอบได้

2. ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทรัพยากรที่จำเป็น

3. มีแผนงานโครงการบริหารงบประมาณ/ทรัพยากรที่ชัดเจนทันยุคสมัย

เหมาะกับชุมชนของสถานศึกษาใช้งานได้จริง

1.4 ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการจูงใจอย่างไร

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“... ควรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้เต็มศักยภาพสามารถบรรลุเป้าหมายสถานศึกษา จัดระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาเพื่อเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรให้ความสำคัญ ด้านการส่งเสริมและให้กำลังใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากร...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจที่ยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2564)

“...ควรมีการไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร และมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนงานอื่น ๆ อีกทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุง แก้ไขในส่วนที่มีปัญหาต่อไป...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“...แรงจูงใจภายใน ทำอย่างไรให้ชุมชน สื่อสารกับชุมชนมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ อยากร่างงานด้วยการมอบหมายด้วยความยุติธรรม การให้รางวัล/ชมเชย สวัสดิการ...”

(นิพนธ์ บรรพสาร, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...การบริหารงานด้านการจูงใจ องค์กรที่ประสบความสำเร็จเกิดจากผู้บริหารมีการตรวจสอบเสริมแรงบวกให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำและการตัดสินใจของผู้บริหาร จึงมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร...”

(วิทย์พนธ์ ปัญญา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...การพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการจูงใจ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ปกครองที่มีปัญหา ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความทุ่มเท เสียสละอุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ...”

(กรรณา โถษาริ, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2564)

“... ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมทุกขั้นตอนของการ บริหารจัดการ 2) กำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน 3) มอบหมายหน้าที่ ภารกิจตาม ความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ 4) นิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง 5) ให้รางวัล ยกย่อง เชิดชูเกียรติ ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีมาตรฐาน ชัดเจน และสามารถวัดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลได้จริง...”

(พิสมัย สิมสีพิมพ์, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“...ผู้บริหารมีปียวาจาในการพูดจากระตุ้นเสริมแรงให้บุคลากรและ คณะครูทุกคนมีแรงจูงใจในทางบวก ประกาศเรื่องดี ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ใช้พระเดช พระคุณไม่เลือกปฏิบัติ...”

(พรพิไล เชื้อคมตา, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

“... ผู้บริหารสถานศึกษานำกฎหรือเกณฑ์มาใช้ในการปฏิบัติและ ตัดสินความผิดถูกของพฤติกรรมของคนในองค์กร มีการบูรณาการ หลักการบริหารและ ประชาธิปไตย มาใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ...”

(นวลจันทร์ ตระกูลวาง, สัมภาษณ์, 23 กันยายน 2564)

ตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจ

รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										
	พัฒนา สุวรรณไตรย์	ศิวชัย ไพฑูริ	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	ชรินทร์ พิมพ์บุตร	นิพนธ์ บรรพสาร	กัญจน์ ปัญญา	กรุณา โกษาริ	พิสมัย สิมสีพิมพ์	พรพิไล เชื้อคมตา	นงรัตน์ ตระกูลวง	ความถี่
1. เปิดโอกาสในการ ทำงานส่งเสริมให้ กำลังใจ	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		7
2. มีการมอบหมาย งานด้วยความ ยุติธรรม	✓		✓		✓						3
3. ทুমเทเสียสละต่อ องค์กร	✓	✓		✓	✓		✓	✓			6
4. มีปิยวาจาสร้าง แรงจูงใจทางบวก ปฏิบัติเท่าเทียม	✓	✓	✓		✓	✓	✓				6

จากตาราง 46 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผล
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการจูงใจ จากการเสนอแนะแนวทางการ
พัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. เปิดโอกาสในการทำงานส่งเสริมให้กำลังใจ
2. ทুমเทเสียสละต่อองค์กร
3. มีปิยวาจาสร้างแรงจูงใจทางบวกปฏิบัติเท่าเทียม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียน

4. ระดับการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และขนาดโรงเรียน

5. ปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 2,724 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 175 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,549 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Kreycy and Morgun, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 88 คน และครูผู้สอน จำนวน 277 คน จากโรงเรียน 88 โรงเรียน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียนของครูที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 2.2 10 – 20 ปี
 - 2.3 มากกว่า 20 ปี
3. ขนาดโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคล

2. ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้
3. ด้านโอกาสในการเรียนรู้
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม

ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 365 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 365 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบ

สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้เพศ คือ ครูชายและครูหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples

4.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบ

สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย

พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้แนวทางการแก้ไขปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะนำปัจจัยทางการบริหารด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน คีษานินเทศก์ จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการ จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในโรงเรียน โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขปัจจัยทางการบริหาร ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการศึกษา
2. นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่ด้านนิเทศการศึกษา
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

4. ครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด
2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด
3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า
 - 3.1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788^{**}$)

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร (X4) การติดต่อสื่อสาร (x3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) และการจูงใจ (x5) ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

7.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) ได้แก่ 1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน 2. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่

ยอมรับของครูและผู้ปกครอง 3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ 4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน 5. มีการสื่อสารที่รวดเร็วเป็นแบบอย่างที่ดี และ 6. เปลี่ยนแปลงการบริหารให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ

7.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร (x3) ได้แก่ 1. ประชาสัมพันธ์ความสัมพันธ์ ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้ปกครองอย่างทั่วถึง 2. มีการพัฒนาระบบ การสื่อสารภายในโรงเรียนและการติดต่อสื่อสารกับบุคคลและหน่วยงานภายนอกส่งเสริม สถานศึกษาทุกแห่ง วางแผนและดำเนินการใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารหลาย ๆ ช่องทาง 3. มีการประเมินผลการดำเนินงานด้านใช้การติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ 4. ใช้การติดต่อแบบใช้ภาษาและไม่ใช้ภาษา และ 5. กลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างแม่นยำถูกต้องและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการติดต่อสื่อสาร

7.3 ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร (X4) ได้แก่ 1. บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระบริหารเท่าเทียมเสมอภาค โปร่งใสตรวจสอบได้ 2. ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อระดมทรัพยากร ที่จำเป็น และ 3. มีแผนงานโครงการบริหารงบประมาณ/ทรัพยากรที่ชัดเจนทันสมัย เหมาะกับชุมชนของสถานศึกษาใช้งานได้จริง

7.4 ด้านการจูงใจ (x5) ได้แก่ 1. เปิดโอกาสในการทำงานส่งเสริมให้ กำลังใจ 2. ทুমเทเสี่ยสละต่อองค์กร และ 3. มีปิยวาจาสร้างแรงจูงใจทางบวกปฏิบัติ เท่าเทียม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.60$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.57$) ด้านงบประมาณ/

ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.56$) และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนด้านการจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีทางการบริหารที่ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2557, หน้า 152 – 161) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากและที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา ภูมะสิ ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผดุงชัย ภูพัฒน์ และนิวัตต์ น้อยมณี (2557, หน้า 158) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นครินทร์ จับจิตต์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.64$) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความร่วมมือที่ดีระหว่างกันแบบเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับมณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี (2556, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาฉิณี รักกุศล (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านแบบแผนความคิด สอดคล้องกับ กฤษดา ชาญรบ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมากที่สุด รองลงมาด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมและด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ น้อยที่สุด สอดคล้องกับ พรธิดา เมฆวาท (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความมุ่งหมาย

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศอายุของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการจัดการความรู้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกัญญ์ เมธาอักษรเกียรติ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการความรู้ (3.66) 2) ด้านความรอบรู้แห่งตน (3.60) 3) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (3.60) 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม (3.56) และ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยี (3.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (3.39) และด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3.33) ตามลำดับ สอดคล้องกับ นครินทร์ จับจิตต์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากรและด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้และด้านการจัดการความรู้

3. เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับแคทรีญา บุตรศรีผา (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร การติดต่อสื่อสารและการจูงใจ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและงบประมาณ/ทรัพยากร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนใช้ปัจจัยทางการบริหารให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนในชั้นเรียนและผู้ร่วมงาน แต่ผู้บริหารใช้ปัจจัยทางการบริหารในการบริหารงานโรงเรียนและประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับอมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของScheffe' สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องบริหารงบประมาณทรัพยากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ แต่ครูผู้สอนใช้ปัจจัยทางการบริหารงบประมาณจัดการบริหารชั้นเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างสูงสุด และบริบทของสถานศึกษามีขนาดต่างกันทำให้มุมมองด้านการบริหาร ทรัพยากรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการ นักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงาน
กิจการนักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แคทรียา บุตรศรีผา (2565,
บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพหุมีความ
มุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการ
บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการ
พัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและราย
ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม
และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีมุมมองด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในห้องเรียนและระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาให้มีคุณภาพแต่
ผู้บริหารสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสนับสนุนครูและบุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนา
ตนเองและผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับอมรรัตน์ อุพงษ์ (2560,
บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์
อำนาจ พยากรณ์และแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็น
สำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

ความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้และด้าน โอกาสในการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ วิธีการทดสอบของ Scheffe, หรือ LSD สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของครูผู้สอนทำให้มุมมองการจัดการ องค์ความรู้และบริหารด้านบุคคลในชั้นเรียนที่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์การบริหารในสถานศึกษาและประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์กร สอดคล้องกับ Ching-wen Cheng (2009) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองบึงตุง ประเทศไต้หวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ สรรวจเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่ไต้หวัน การศึกษาครั้งนี้เพียง แค่สำรวจครูที่โรงเรียน ประถมที่เมืองบึงตุง ไต้หวันเท่านั้น ผลการวิจัยพบว่า 1. ครูในโรงเรียน ประถมเมืองบึงตุง มีความเห็นว่า โรงเรียนบึงตุงมีความเหมาะสมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียน บึงตุง ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลา การทำงานต่างกัน ไม่ได้ มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และ 3. การเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนบึงตุง ตามความคิดเห็นของครูที่มี อายุต่างกันมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูแตกต่างกัน คือ พวกที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปเห็นว่าโรงเรียน คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มากกว่า ครูที่มีอายุ 30 - 40 ปี อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีอายุ 40 ขึ้นไป เคยอยู่ในสังคมที่เจ้าหน้าที่ มีอำนาจเหนือพวกเขาและพวกเขาเป็นพวกอ่อนน้อมง่าย ส่วนครูที่ อายุ 30 - 40 ปี เป็นพวกที่อยู่ในช่วงที่สังคมที่ปฏิวัติประชาธิปไตยและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่อง การเมืองมากกว่า

4.3 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe และ LSD สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบริบทการทำงานในสถานศึกษาขนาดที่แตกต่างกันย่อมมีวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานการประสานงานและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกฤษฎา ชาญรบ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ เสาวนีย์ บุญธรรม (2558, หน้า 1465 – 1471) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการไว้วางใจ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านการผัดผ่อนในการทำงาน และด้านการเอื้ออาทรต่อกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรธิดา เมฆวัตต์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศอายุของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามอายุของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $.613^{**} - .772^{**}$ โดยมีความสัมพันธ์กันส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษาและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่ดี สอดคล้องกับ อศิรารัตน์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 214 – 216) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยทางการบริหารด้านการควบคุมงานกับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนของครู มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก บัณฑิตาภรณ์ ศรีคำภา (2556, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางกับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2557, หน้า 152 – 161) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ร้อยละ 49.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรกัญญ์ เมธาอักษรเกียรติ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ ส่งผลกับการเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยความสัมพันธ์ เชิงเส้นตรงกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ร้อยละ 69.3 ($R^2 = 0.693$) เมื่อพิจารณารายตัวแปร พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวแปร ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\beta = .251$) เทคโนโลยีการเรียนรู้ ($\beta = .228$) วิสัยทัศน์ ($\beta = .165$) โครงสร้างที่เหมาะสม ($\beta = .163$) และบรรยากาศที่ สนับสนุน ($\beta = .157$) ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการ นักเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และ

ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788$) และสอดคล้องกับแคทรียา บุตรศรีผา (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r_{xy} = .784$)

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร (X4) การติดต่อสื่อสาร (x3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x1) และการจูงใจ (x5) ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยพื้นฐานด้านการบริหารงานของทุกสถานศึกษานั้นล้วนจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้บริหารที่ดีมีภาวะผู้นำสามารถบริหารงบประมาณ/ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพ มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กร และผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจทางบวกให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาล้วนสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับบอติรารัตน์ วรณรัตน์ (2556, หน้า 214 – 216) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 5 ด้าน ที่เป็นตัวทำนายหรือพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ดี คือ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยรวมกันพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ร้อยละ 75.0 ตามลำดับ สอดคล้องกับกรุณา ภูมะสิ ทวีศิลป์ กุลนภาดล ผดุงชัย ภูพัฒน์ และนิวัตต์ น้อยมณี (2557, หน้า 158) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไป ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างไม่มีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นครินทร์ จัปจิตต์ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา
- 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและ
- 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ตามลำดับ สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียน จำแนกตามสถานภาพการ

ดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านบุคลากร โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 34826 และสอดคล้องกับแคทรียา บุตรศรีมา (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหารและด้านผู้ปกครองและชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวม ได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ร้อยละ 67.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 20601

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรให้ความเชื่อใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา และปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองโดยการอบรมและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถใช้แรงจูงใจทางบวกในการเชิญชวนบุคลากรทางการศึกษา และภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนาตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือ

สร้างความไว้วางใจแก่ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งบุคคลภายนอกให้ศรัทธาในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรธมา ภูมะลี ทวีศิลป์ กุศลภาดล ผดุงชัย ภูพัฒน์ และนิวัตต์ น้อยมณี. (2557). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กฤษดา ชาญรบ. (2556). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- กรองกาญจน์ นาแพร. (2560). *การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ จังหวัดสมุทรสาคร*.
วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. 5(1), 81 – 96.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *สรุปผลการวิจัย PISA 2015*. [ม.ป.พ.].
- กัลป์ลิกา ศรีหาสาร. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครู*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 15(2), 237 – 248.
- กิ่งไผ่ แสงแก่นสาร. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. (2558). *รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์
ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุลลี ศรีชะโคตร. (2557). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). *คุณลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชุตินทร ย่อยไธสง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูลีพร เกลี้ยงสง และทวิวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1).
- ชูลีพร เพ็ชรศรี. (2556). *คุณลักษณะของผู้ตามและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณรงค์ ชุ่มทอง. (2560). *PLC มิติใหม่ นวัตกรรมเพื่อคุณภาพการศึกษาไทย*. เข้าถึงได้จากจาก <https://www.matichon.co.th/news/484184>.
- ณัฐชารี กัณทะเกตุ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ฉันทพร บุญรักษา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ฉัญลักษณ์ มุกดาภิรมย์. (2553). *ความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกด้านผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- นเรศรี แสนมนตรี, ดาบตำรวจ. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รบ.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาวา สุขรัมย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี.[มป.ป.] *เอกสารประกอบการเรียนวิชาทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา แสนสุข. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นิลภวิษย์ ทับทอง. (2555) *วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพ ธรรมธัช. (2553). *การวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการโดยใช้กลยุทธ์การปรับโครงสร้างองค์กรของฟูลแลนสำหรับครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ผกากรอง ศรีประไหม. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- มณีรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัศมี เทพดลไชย. [ม.ป.ป]. *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รินทร์ดา แสนพยุห์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารบรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์. (2557). *รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย*. *วารสารหาดใหญ่วิชาการ*, 12(2).
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ์.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ คช.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *เมืองแห่งการเรียนรู้ : ผลการสำรวจ (แปลและเรียบเรียงจากเอกสารในระบบอินเทอร์เน็ต เรื่อง Learning Towns, Learning Cities : The Survey <http://www.lifelonglearning.co.uk/learningcities/index.htm>)* (เอกสารอัดสำเนา). กรุงเทพฯ: สำนักฯ.
- สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา. (2558). *สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการ*. พริกหวานกราฟฟิค: กรุงเทพฯ

- สุกัญญา นามธรรม. (2565). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน
กิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุมาลี สังข์ศรี. (2556). *แนวทางการพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้.
วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, 6(2).
- โสภิต ม่วงทอง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ
ในภาคตะวันออก*. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1)
- อนุสร สวรรณวงศ์. (2559). *คุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบท
การศึกษาไทย*. *Panyapiwat Journal*, 8(1).
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาผง. (2550). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอก
รอบสามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Senge, P.M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning
Organization*. Doubleday (A Division of Random House), New York, 7.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607 – 610.
- Ching–Wen Chien. (2009). A cost and benefit study of esophagectomy for patients with
esophageal cancer. *The National Center for Biotechnology Information
advances science and health by providing access to biomedical and genomic
information*. 13, 1806 – 1812.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ดร.ส่องแสง อัยวรรณ ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.กรรณา โถชาลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางชุตติพร ศรีคำแซง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบึงหวาย
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหฬ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
4. ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร คศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. นายวิทย์พนธ์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.กรรณา โถชาลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. ดร.พิสมัย สิมสีพิมพ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนสามพร้าว สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
9. นางพิไล เชื้อคมตา ครูโรงเรียนอนุบาลเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. ดร.นวลจันทร์ ตระกูลวาง ครูโรงเรียนโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือราชการ

AF/๑๐-๐๓/๐๒.๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา ทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๓๙

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวกนกเนตร คำไพ

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต ๑ (Administrative factors affecting the Learning Organization under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area, Area ๑) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๔-๒๑๓ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นควรออกหนังสือแจ้งยกเว้น การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุดาฉวี คุปตะบุตร

(นางสาวสุดาฉวี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๗

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

๑๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกเนตร คำไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณ ในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกเนตร คำไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๘๙ ๓๙๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๗

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา
เรียน นางนวลจันทร์ ตระกูลวาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกเนตร คำไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการ
บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลัก
จริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกเนตร คำไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๘๙ ๓๙๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๗

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกเนตร คำไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๒๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกเนตร คำไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๘๙ ๓๙๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๗

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกเนตร คำไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๒๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกเนตร คำไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๘๙ ๓๙๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๗

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

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกเนตร คำไพ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๒๓๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๑๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกเนตร คำไพ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๒๘๘๙ ๓๙๕๐

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา

สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านงบประมาณ/ทรัพยากร และ 5) ด้านการจูงใจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ 3) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ 4) ด้านการมีส่วนร่วม และ 5) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวกนกเนตร คำไพ

นักศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

 ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน

 ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 - 600 คน) ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นผู้บริหารมีการส่งเสริมและสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนอยู่ในระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
1	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้าใจนโยบายและเป้าหมายในการพัฒนา โรงเรียนร่วมกัน					
2	บุคลากรทุกคนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและยอมรับใน ความแตกต่างของแต่ละคนได้อย่างอิสระ					
3	บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน					
4	บุคลากรแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกัน					
5	โรงเรียนมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ร่วมกัน					
ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร						
6	โรงเรียนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					
7	บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน					
8	บุคลากรความมุ่งมั่นและความสามัคคี ในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
10	บุคลากรมีความสามัคคี มีความพร้อม เพรียงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
11	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยน ข่าวสารกันระหว่างบุคคล ระหว่างองค์กร					
12	มีการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ					
13	บุคลากรในโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยี มาช่วยอำนวยความสะดวกในการ ติดต่อสื่อสารให้รวดเร็วยิ่งขึ้นประหยัด เวลาและมีประสิทธิภาพ					
14	บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วย อำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ประหยัดเวลาและ มีประสิทธิภาพ					
15	โรงเรียนสามารถสรุปผลการดำเนินงาน ออกมาเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ ในการบริหารงานต่อไปได้ทันที					

ด้านที่ 4 งบประมาณ/ทรัพยากร

16	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออก ในรูปตัวเงินแสดงโครงการดำเนินงาน ทั้งหมดในแต่ละปีการศึกษาของ สถานศึกษา					
17	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณการ บริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย					
18	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็น ในการสนับสนุน การดำเนินงานให้บรรลุ ตามแผนงบประมาณ					

ข้อ ที่	ปัจจัยทางการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
19	โรงเรียนมีการจัดเตรียม การอนุมัติและ การบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
20	โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษา มาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ					
ด้านที่ 5 การจูงใจ						
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นที่ทำให้บุคลากร ในโรงเรียนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น					
22	บุคลากรมีการตอบสนองในการทำงาน ตามเป้าหมายขององค์กร					
23	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการ ทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจจัด ระบบงานและมอบหมายงานตาม ความสามารถของบุคลากร					
24	บุคลากรมีการเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ข้อเสนอแนะจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม					
25	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และมีความ เป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านตามมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ 1 ด้านบุคคล						
1	บุคลากรในองค์กรของท่านมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					
2	บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อ พัฒนาตนเองพัฒนาทีมงาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร					
3	บุคลากรในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหา และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4	บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลรอบรู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่ง เรียนรู้รอบโรงเรียน					
5	บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองโดยการ เข้าร่วมอบรมและพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ					

ข้อ ที่	องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้						
6	บุคลากรมีความสามารถในการจัดการ เกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์กร ที่จะเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร					
7	บุคลากรในโรงเรียนมีการสรรหาความรู้ ที่ถูกต้องเหมาะสม					
8	บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาและ ปรับปรุงความสามารถในการดำเนินงาน การจัดการความรู้เป็นวงจรที่มีความ เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง					
9	โรงเรียนของมีระบบการทำงานของ บุคลากรประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการดำเนินงานด้านจัดการความรู้					
10	โรงเรียนการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการแบ่งปันความรู้ตามความ เหมาะสม					
ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้						
11	ผู้บริหารและครูผู้สอนรวมกัน ลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและนักเรียน					
12	ครูสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ให้แก่แก่นักเรียน					
13	บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่ตลอดเวลา					
14	สร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้					

ข้อ ที่	องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
15	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ใน โรงเรียน ครู พ่อแม่ และชุมชน เพื่อ ช่วยกันส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ					
ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
16	โรงเรียนมีจุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็น ในอนาคต					
17	โรงเรียนมีการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้ง ภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็น เลิศและการสร้างโอกาส					
18	โรงเรียนมีการมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการ มองโลกที่เปลี่ยนแปลงแล้วนำมาใช้ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น					
19	โรงเรียนมีการกำหนดภาพในอนาคตของ องค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะตลอดจน ฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมา กำหนดภาพเป้าหมายในอนาคต					
20	บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีเป้าหมาย ในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ ที่	องค์ประกอบขององค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้						
21	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาจัดการ เรียนรู้ในสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการนำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้ เหมาะสม					
23	บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ใหม่ ๆ					
24	ครูผู้สอนโรงเรียนมีวิธีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาสาระวิชา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ได้เร็ว					
25	โรงเรียนมีการเลือกใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรยากาศการ เรียนรู้น่าเรียน					
26	ครูผู้สอนมีการผลิตสื่อนวัตกรรมและ เทคโนโลยี เพื่อประกอบการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย (สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมินตำแหน่ง.....
สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอให้พิจารณา แบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

- +1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”
- 0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”
- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวกนกเนตร คำไพ

นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การประเมิน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 ครูผู้สอน				
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2.1 น้อยกว่า 10 ปี 2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี 2.3 มากกว่า 20 ปี				
3	ขนาดของโรงเรียน 3.1 ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน) 3.2 ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 – 600 คน) 3.3 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)				

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
1	ผู้บริหารมีคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์				
2	ผู้บริหารมีความคิดวิเคราะห์และคาดการณ์ได้อย่างเป็นระบบ				
3	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นเป็นแบบอย่างที่ดีกับสังคม				
4	ผู้บริหารมีความรู้ เข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
5	ผู้บริหารมีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร					
6	โรงเรียนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน				
7	บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน				
8	บุคลากรมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน				
9	ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
10	บุคลากรมีความสามัคคี มีความพร้อมเพียง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติงาน				
ด้านที่ 3 การติดต่อสื่อสาร					
11	โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสารกัน ระหว่างบุคคล และระหว่างองค์กร				
12	มีการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ				
13	ระบบงานในโรงเรียนมีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น				
14	บุคลากรในโรงเรียนใช้เทคโนโลยีมาช่วยอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารให้รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ประหยัดเวลาและมีประสิทธิภาพ				
15	โรงเรียนสามารถสรุปผลการดำเนินงานออกมา เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการ บริหารงานต่อไปได้ทันที				
ด้านที่ 4 งบประมาณ / ทรัพยากร					
16	โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ซึ่งแสดงออกในรูปแบบตัว เงินแสดงโครงการดำเนินงานทั้งหมดในแต่ละปี การศึกษาของสถานศึกษา				
17	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ประมาณการบริหาร กิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย				
18	โรงเรียนมีการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการ สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน งบประมาณ				

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
19	โรงเรียนมีการจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด				
20	โรงเรียนมีระดมทรัพยากรทางการศึกษามาสนับสนุนงานต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ				
ด้านที่ 5 การจูงใจ					
21	ผู้บริหารมีการกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาอย่างมุ่งมั่น โดยมีการสร้างขวัญและกำลังใจ				
22	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร				
23	ผู้บริหารมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงาน				
24	บุคลากรมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม				
25	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยและมีความเป็นมิตรกับครูและบุคลากรในโรงเรียนจัดระบบงานและมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
ด้านที่ 1 ด้านบุคคล					
1	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง				
2	ผู้บริหารและบุคลากรมีการระดมความคิด คิดเห็นกันเพื่อพัฒนาตนพัฒนาทีมงาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร				
3	บุคลากรในโรงเรียนสามารถแก้ปัญหาและ พัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคคลรอบรู้ แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้รอบ โรงเรียน				
5	บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองโดยการเข้า รวมอบรมและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้					
6	บุคลากรมีความสามารถในการจัดการ เกี่ยวกับกระบวนการภายในองค์กรที่จะเพิ่ม ขีดความสามารถให้กับองค์กร				
7	บุคลากรในโรงเรียนมีการศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม				
8	บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุง ความสามารถในการดำเนินงานการจัดการ ความรู้เป็นวงจรที่มีความเชื่อมโยงกันอย่าง ต่อเนื่อง				

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
9	โรงเรียนของมีระบบการทำงานของบุคลากร ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการ ดำเนินงานด้านจัดการความรู้				
10	โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการเผยแพร่ความรู้ตามความเหมาะสม				

ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้

11	ครูผู้สอนมีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน				
12	ครูผู้สอนสร้างความน่าเชื่อถือและความ ไว้วางใจให้แก่ นักเรียน				
13	ผู้บริหารและบุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนา ตนเอง พัฒนางาน				
14	พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
15	โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อช่วยกันส่งเสริม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และ พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ				

ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

16	โรงเรียนมีจุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคต				
17	โรงเรียนมีการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายใน และภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการ สร้างโอกาส				
18	โรงเรียนมีการมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมอง โลกที่เปลี่ยนแปลงแล้วนำมาใช้สำหรับการ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้า กันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น				

ข้อ ที่	การประเมิน	ระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
19	โรงเรียนมีการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ประสบการณ์และทักษะตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมากำหนดภาพเป้าหมายในอนาคต				
20	บุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน				
ด้านที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้					
21	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา				
22	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารให้เหมาะสม				
23	บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ				
24	ครูผู้สอนใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระวิชาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เร็ว				
25	โรงเรียนมีการเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรยากาศการเรียนรู้น่าเรียน				
26	ครูผู้สอนมีการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

ข้อเสนอนี้เพิ่มเติม

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

**เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

.....

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกนกเนตร คำไพ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิสมัย ลิ้มสีพิมพ์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนชุมชนสามพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา**.....น.

ประเด็นคำถาม

- 1) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างไร
.....
.....
.....
.....
- 2) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างไร
.....
.....
.....
.....

3) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านงบประมาณ/ทรัพยากรอย่างไร

.....
.....
.....
.....

4) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร ด้านการจูงใจอย่างไร

.....
.....
.....
.....

ภาคผนวก ง

- คุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 47 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา								
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร								
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การติดต่อสื่อสาร								
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 4 งบประมาณ/ทรัพยากร								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 การจูงใจ								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน								
ด้านที่ 1 ด้านบุคคล								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้								
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้								
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยทางการบริหารใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปัจจัยทางการบริหารในสถานศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .591-.755 ค่าความเชื่อมั่น .870	1	.591
	2	.727
	3	.755
	4	.706
	5	.694
ด้านที่ 2 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .389 - .879 ค่าความเชื่อมั่น .876	6	.720
	7	.774
	8	.813
	9	.879
	10	.389
ด้านที่ 3 การติดต่อสื่อสาร ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .657 - .806 ค่าความเชื่อมั่น .882	11	.697
	12	.806
	13	.758
	14	.670
	15	.657
ด้านที่ 4 งบประมาณ/ทรัพยากร ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .331 - .767 ค่าความเชื่อมั่น .817	16	.758
	17	.733
	18	.331
	19	.473
	20	.767
ด้านที่ 5 การจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .172 - .840 ค่าความเชื่อมั่น .842	21	.636
	22	.816
	23	.835
	24	.840
	25	.172

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของความเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านที่ 1 ด้านบุคคล ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .217 - 742 ค่าความเชื่อมั่น .816	1	.651
	2	.709
	3	.715
	4	.742
	5	.217
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .547 - .719 ค่าความเชื่อมั่น .825	6	.595
	7	.575
	8	.674
	9	.719
	10	.547
ด้านที่ 3 ด้านโอกาสในการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .301 - 756 ค่าความเชื่อมั่น .825	11	.301
	12	.680
	13	.756
	14	.735
	15	.678
ด้านที่ 4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .524 - .805 ค่าความเชื่อมั่น .865	16	.524
	17	.706
	18	.805
	19	.744
	20	.661
ด้านที่ 5 เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .540 - .774 ค่าความเชื่อมั่น .875	21	.652
	22	.769
	23	.774
	24	.722
	25	.617
	26	.540

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Group Statistics

	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aa	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.7318	.35737	.03810
	ครูผู้สอน	277	4.4751	.59721	.03588
ab	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.8409	.23908	.02549
	ครูผู้สอน	277	4.5264	.43613	.02620
ac	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.8909	.24051	.02564
	ครูผู้สอน	277	4.4643	.51081	.03069
ad	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.8364	.37083	.03953
	ครูผู้สอน	277	4.4765	.47265	.02840
ae	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.7750	.34682	.03697
	ครูผู้สอน	277	4.3798	.76567	.04600
totalA	ผู้บริหารโรงเรียน	88	4.8150	.26852	.02862
	ครูผู้สอน	277	4.4644	.47985	.02883

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
aa	Equal variances assumed	12.816	.000	3.819	363	.000	.25673	.06722	.12453	.38892
	Equal variances not assumed			4.906	248.258	.000	.25673	.05233	.15365	.35980
ab	Equal variances assumed	63.912	.000	6.460	363	.000	.31456	.04869	.21881	.41030
	Equal variances not assumed			8.605	272.268	.000	.31456	.03655	.24259	.38652
ac	Equal variances assumed	122.690	.000	7.568	363	.000	.42665	.05638	.31578	.53751
	Equal variances not assumed			10.668	312.629	.000	.42665	.03999	.34796	.50534
ad	Equal variances assumed	28.505	.000	6.530	363	.000	.35983	.05511	.25146	.46820
	Equal variances not assumed			7.393	184.485	.000	.35983	.04867	.26380	.45586
ae	Equal variances assumed	18.448	.000	4.688	363	.000	.39522	.08430	.22944	.56099
	Equal variances not assumed			6.696	321.801	.000	.39522	.05902	.27910	.51133
totalA	Equal variances assumed	29.552	.000	6.533	363	.000	.35060	.05367	.24506	.45614
	Equal variances not assumed			8.629	266.584	.000	.35060	.04063	.27060	.43059

F-test

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
aa	Between Groups	2.041	2	1.020	3.300	.038
	Within Groups	111.910	362	.309		
	Total	113.951	364			
ab	Between Groups	7.156	2	3.578	22.755	.000
	Within Groups	56.922	362	.157		
	Total	64.078	364			
ac	Between Groups	3.796	2	1.898	8.045	.000
	Within Groups	85.409	362	.236		
	Total	89.205	364			
ad	Between Groups	1.557	2	.779	3.492	.031
	Within Groups	80.711	362	.223		
	Total	82.268	364			
ae	Between Groups	21.686	2	10.843	24.378	.000
	Within Groups	161.017	362	.445		
	Total	182.703	364			
totalA	Between Groups	4.727	2	2.364	11.672	.000
	Within Groups	73.306	362	.203		
	Total	78.034	364			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.594	.24769
2	.811 ^b	.657	.655	.22831
3	.839 ^c	.704	.702	.21243
4	.849 ^d	.720	.717	.20679

a. Predictors: (Constant), ad

b. Predictors: (Constant), ad, ac

c. Predictors: (Constant), ad, ac, aa

d. Predictors: (Constant), ad, ac, aa, ae

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.794	1	32.794	534.516	.000 ^b
	Residual	22.271	363	.061		
	Total	55.065	364			
2	Regression	36.195	2	18.097	347.180	.000 ^c
	Residual	18.870	362	.052		
	Total	55.065	364			
3	Regression	38.774	3	12.925	286.405	.000 ^d
	Residual	16.291	361	.045		
	Total	55.065	364			
4	Regression	39.670	4	9.918	231.924	.000 ^e
	Residual	15.394	360	.043		
	Total	55.065	364			

a. Dependent Variable: totelB

b. Predictors: (Constant), ad

c. Predictors: (Constant), ad, ac

d. Predictors: (Constant), ad, ac, aa

e. Predictors: (Constant), ad, ac, aa, ae

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	1.645	.125		13.130	.000
	ad	.631	.027	.772	23.120	.000
2	(Constant)	1.250	.125		9.968	.000
	ad	.466	.032	.570	14.367	.000
	ac	.252	.031	.320	8.077	.000
3	(Constant)	1.097	.118		9.266	.000
	ad	.310	.037	.379	8.491	.000
	ac	.235	.029	.299	8.093	.000
	aa	.207	.027	.298	7.560	.000
4	(Constant)	.904	.123		7.367	.000
	ad	.304	.036	.371	8.528	.000
	ac	.299	.032	.381	9.482	.000
	aa	.330	.038	.475	8.717	.000
	ae	-.140	.031	-.255	-4.579	.000

a. Dependent Variable: totalB

		Excluded Variables ^a				Collinearity Statistics
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Tolerance
1	aa	.321 ^b	7.542	.000	.368	.532
	ab	.312 ^b	6.863	.000	.339	.479
	ac	.320 ^b	8.077	.000	.391	.602
	ae	.199 ^b	4.683	.000	.239	.586
2	aa	.298 ^c	7.560	.000	.370	.529
	ab	.129 ^c	2.160	.031	.113	.264
	ae	.090 ^c	2.093	.037	.110	.504
3	ab	-.106 ^d	-1.652	.099	-.087	.199
	ae	-.255 ^d	-4.579	.000	-.235	.250
4	ab	.029 ^e	.418	.676	.022	.158

a. Dependent Variable: totalB

b. Predictors in the Model: (Constant), ad

c. Predictors in the Model: (Constant), ad, ac

d. Predictors in the Model: (Constant), ad, ac, aa

e. Predictors in the Model: (Constant), ad, ac, aa, ae

ภาคผนวก จ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



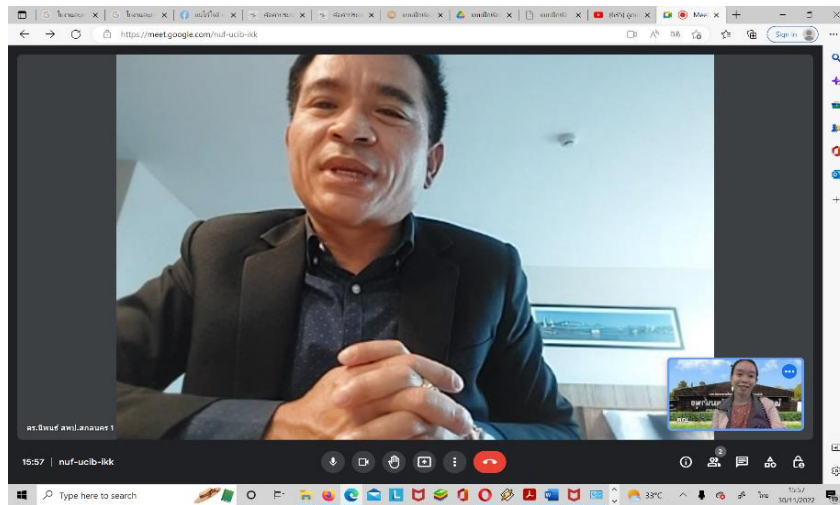
ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ว่าที่ร้อยตรี ดร.นิพนธ์ บรรพสาร ศึกษาพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์นายวิชัยพนธ์ ปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.พิสมัย สิมสีพิมพ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนสามพร้าว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์นางพรพิไล เชื้อคมตา ครูโรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์นางนวลจันทร์ ตระกูลวาง
ครูโรงเรียนโรงเรียนบ้านตาลราษฎร์อุทิศ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกนกเนตร คำไพ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 เดือนมกราคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	31 หมู่ 11 ตำบลนาถอน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2555	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาถอนพัฒนา อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยนครพนม
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
พ.ศ. 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ ตำบลโนนหอม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1