

***ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2**

ภามพัฒน์ อำมาตี¹ นวรัตน์ ไชยมภู² นิรันดร์ จุลทรัพย์³

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

²อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

³อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

*Corresponding author e-mail: phampat.amm040@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านกลยุทธ์องค์กร โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร บรรยากาศองค์กร และ เทคโนโลยีองค์กร 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมา คือการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีต้นแบบทางความคิด 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยรองลงมาคือ เทคโนโลยีขององค์กร โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ตามลำดับ

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้; ปัจจัยที่ส่งผล; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

* Received: 6 February 2025, Revised: 13 March 2025, Accepted: 13 March 2025

Factors Affecting Learning Organization in Schools under the Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

Phampat Ammatee¹ Navarat Waichompu² Niran Chullasap³

¹Master of Education Program in Educational Administration, Songkhla Hatyai University

²Lecturer of Faculty of Education, Songkhla Hatyai University

³Lecturer of Faculty of Education, Songkhla Hatyai University

*Corresponding author e-mail: phampat.amm040@hu.ac.th

ABSTRACT

This research aims to investigate the following objectives: 1) to study the factors affecting the learning organizations of educational institutions under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2; 2) to assess the level of learning organizations in these institutions; and 3) to analyze the factors influencing the establishment of learning organizations within these educational settings. The sample group consists of teachers from schools under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2, totaling 302 individuals. The research instrument utilized was a questionnaire. The statistical methods employed included frequency counts, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis using the Enter method. The findings revealed that: 1) The overall factors influencing the learning organization of educational institutions under Songkhla Primary Educational Service Area Office 2 were rated at a high level. Among these factors, empowerment and accountability received the highest, followed by organizational strategy, organizational structure, organizational learning culture, organizational atmosphere, and organizational technology. 2) The overall status of learning organizations in these educational institutions was also rated at a high level. Each aspect was similarly rated highly, with team learning receiving the highest, followed closely by being knowledgeable individuals and systematic thinking, while the lowest mean score was for having a model mindset. 3) The factors affecting the establishment of learning organizations in these educational institutions indicated that the highest standardized regression coefficient (Beta) was for empowerment and accountability. This was followed by organizational technology, organizational structure, and organizational learning culture.

Keywords: Learning Organization; Factor Affecting; Songkhla Primary Educational Area Service Office 2

บทนำ

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทศนิยม ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสมขาดความคล่องตัวยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษารวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นการเข้าสู่ยุคที่ประเทศไทยต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง ไม่ต้องพึ่งจากต่างชาติ ซึ่งการพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองทุกภาคส่วนต้องเข้ามาช่วยระดมความคิดในการพัฒนาประเทศให้เข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 (ถนอมพร (ต้นพิพัฒน์) เลขาจร สสส, 2561) ซึ่งการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างเด่นชัดเป็นรูปธรรมและมีความเป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ การประเมินผลและการจัดการให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551) ซึ่งกระบวนการจัดการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดั่งนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองภาพของผลผลิตทางการศึกษาในอนาคตที่ควรจะเป็นให้ออก ซึ่งจะทำการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่หลงทิศทาง ดังนั้นกระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาควรมีแบบแผนที่ดีและมีลำดับขั้นตอนของการบริหารไว้อย่างชัดเจนพร้อมด้วยหลักการ เหตุผล มีแนวทางที่ชัดเจนที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความร่วมมือของบุคคลทุกฝ่ายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนา

ผู้เรียนให้ตอบสนองต่อศักยภาพโรงเรียนและชุมชน ช่วยให้การดำเนินงานโรงเรียนประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นก็สามารถทำให้การบริหารจัดการการศึกษาสามารถเข้าสู่ไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานตามความปรารถนาของพวกเขา เป็นองค์กรใหม่ ๆ และการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่จะให้ความรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างความใฝ่ฝันร่วมกันได้อย่างอิสระ และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Senge, 1990) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการปฏิรูปประเทศไทย รวมถึงการก้าวไปสู่ Thailand 4.0 ได้อย่างทัน่วงที่ต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จากเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวมาแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ว่า “เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย” และตรงตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 5 ข้อดังนี้ 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพ อย่างมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย ภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่เครือข่ายสถานศึกษาและสถานศึกษา 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยบูรณาการกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อทราบถึงสถานการณ์และสภาพปัจจุบัน ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทราบข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครู สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 จำนวน 127 โรงเรียน รวมจำนวน 1,386 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ และ 4) ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่สร้างตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ ของแบบสอบถามโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ให้ถือว่าเที่ยงตรงใช้ได้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.60 ให้ถือว่าต้องปรับปรุงและยังใช้ไม่ได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.60-1.00

3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) การวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เท่ากับ 0.96

4. วิธีการรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

4.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (google form) โดยส่งไปยังช่องทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ saraban@ska2.go.th เพื่อสอบถามครูสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

5.2 ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

5.3 ข้อมูลระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 วิเคราะห์โดยสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

5.4. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Multiple Regression Analysis โดยวิธี Enter

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (Hair & et al, 2010)

5.4.1 การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) และตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linearity) โดยพิจารณาจากค่า Mean and Median พบว่า ค่า Mean =

4.89 และค่า Median = 5.00 ซึ่งใกล้เคียงกันมาก จึงพอสรุปได้เป็นค่าเดียวกัน ถือว่ามีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (กัลยา วานิชย์บัญชา 2551)

5.4.2 ทดสอบความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่ต้องมีความเป็นเอกภาพ (Homoscedasticity) และข้อมูลไม่มี Outliers โดยพิจารณาจากกราฟ Scatter Plot พบว่ามีการกระจายของจุดห่างจากเส้นตรงอย่างสมมาตร และอยู่ระหว่าง ± 3

5.4.3 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity) ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance และค่า VIF พบว่าค่า VIF = 6.29 ซึ่งไม่เกิน 10 ส่วนค่า Tolerance = 0.19 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นสูง (Multicollinearity)

5.4.4 ไม่เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์ (Autocorrelation) โดยพิจารณาจากค่า Durbin-Watson ได้เท่ากับ 2.53

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษา

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	8.90
หญิง	275	91.10
รวม	302	100
อายุ		
20 – 30 ปี	8	2.60
31 – 40 ปี	257	85.10
41 – 50 ปี	37	12.30
รวม	302	100
สถานภาพ		
โสด	95	31.50
สมรส	182	60.30
หย่า/ม้าย/แยกกันอยู่	25	8.30

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รวม	302	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	297	98.30
ปริญญาโท	5	1.70
รวม	302	100

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 91.10) และเพศชาย (ร้อยละ 8.90) โดยที่ช่วงอายุสูงสุดอยู่ที่ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 85.10) รองลงมา ช่วงอายุ 41 - 50 ปี (ร้อยละ 12.30) ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส (ร้อยละ 60.30) และสถานภาพโสด (ร้อยละ 31.50) ระดับการศึกษามากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 98.30) และปริญญาโท (ร้อยละ 1.70)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.โครงสร้างองค์กร	4.84	0.28	มากที่สุด
2.วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร	4.84	0.33	มากที่สุด
3.การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน	4.87	0.30	มากที่สุด
4.กลยุทธ์ขององค์กร	4.85	0.33	มากที่สุด
5.บรรยากาศขององค์กร	4.84	0.41	มากที่สุด
6.เทคโนโลยีองค์กร	4.80	0.44	มากที่สุด
รวม	4.84	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.34$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.87$, $SD=0.30$) รองลงมา ด้านกลยุทธ์องค์กร ($\bar{X}=4.85$, $SD=0.33$) โครงสร้างองค์กร ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.28$) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.33$) บรรยากาศองค์กร ($\bar{X}=4.84$, $SD=0.41$) และ เทคโนโลยีองค์กร ($\bar{X}=4.80$, $SD=0.44$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.90	0.27	มากที่สุด
2.การมีต้นแบบทางความคิด	4.87	0.30	มากที่สุด
3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.88	0.31	มากที่สุด
4.การเรียนรู้เป็นทีม	4.91	0.26	มากที่สุด
5.การคิดอย่างเป็นระบบ	4.90	0.25	มากที่สุด
รวม	4.89	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.89, SD=0.28) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.91, SD= 0.26) รองลงมา คือการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.90, SD= 0.27, $\bar{X}$ = 4.90, SD= 0.2) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการมีต้นแบบทางความคิด ($\bar{X}$ = 4.87, SD= 0.30)

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	Beta	t	p – value
ค่าคงที่ (a)	0.701	0.084		8.308***	0.001
โครงสร้างองค์กร (X_1)	0.120	0.025	0.125	4.880***	0.001
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_2)	0.080	0.025	0.099	3.242***	0.001
การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (X_3)	0.478	0.029	0.543	16.720***	0.001
กลยุทธ์ขององค์กร (X_4)	0.047	0.028	0.058	1.646	0.101

บรรยากาศขององค์กร (X_5)	0.048	0.033	0.074	1.477	0.141
เทคโนโลยีขององค์กร (X_6)	0.091	0.017	0.149	5.499***	0.000

$R = 0.972^a$, $R^2 = 0.944$, adj. $R^2 = 0.943$, $df = 301$, $F = 831.796$, $SE.est = 0.064$,

$p - value = 0.000^b$

*** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 คือ การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (X_3) มีค่า Beta เท่ากับ 0.543 ปัจจัยรองลงมาคือ เทคโนโลยีขององค์กร (X_6) มีค่า Beta เท่ากับ 0.149 โครงสร้างองค์กร (X_1) มีค่า Beta เท่ากับ 0.125 และ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_2) มีค่า Beta เท่ากับ 0.099 ตามลำดับ

แสดงว่า ปัจจัยด้านการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (X_3) มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รองลงมาคือ เทคโนโลยีขององค์กร (X_6) โครงสร้างองค์กร (X_1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_2) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 คือ บรรยากาศขององค์กร (X_5) และ กลยุทธ์ขององค์กร (X_4) ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ได้ร้อยละ 94.40 ($R^2 = 0.994$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.064 โดยสามารถสร้างสมการการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y' = 0.701 + 0.478 X_3 + 0.091 X_6 + 0.120 X_1 + 0.080 X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.543Z_3 + 0.149Z_6 + 0.120Z_1 + 0.080Z_2$$

จากสมการพยากรณ์ที่แสดง เห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เมื่อปัจจัยด้านการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 0.543 หน่วย ปัจจัยด้านเทคโนโลยีขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 0.149 หน่วย ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 0.120 หน่วย และปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพิ่มขึ้น 0.080 หน่วย

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1.ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ว่า “เป็นองค์กรชั้นนำในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสู่มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย” สอดคล้องกับแนวคิด Gannon, Martin J. (1977) อ้างถึง เกษม แก้วสนั่น และเพ็ญศรี ฉิรินัง 2564 กล่าวว่า การที่องค์กรถูกออกแบบขึ้นนั้น จะต้องพิจารณาในเรื่องสายงานความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำให้การจัดองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และให้มุมมองการจัดการไว้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสลับซับซ้อน ซึ่งผู้บริหารได้สร้างขึ้นรักษาไว้ และปรับปรุงองค์กรทั้งหลายให้ประสบความสำเร็จ และ Robbins (1990) กล่าวว่ารูปแบบของการจัดแบ่งงานกันทำและการประสานการทำงานกันของสมาชิกในองค์กรรวมถึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าใครจะต้องรายงานการทำงานให้กับใคร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.87$, $SD=0.30$) เนื่องจาก การกระจายอำนาจการมอบหมายงาน โดยที่ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมอำนาจโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมมือกันทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน และ Stringer (2002) กล่าวว่า การที่พนักงานมีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบสูงนั้น สามารถชี้ได้ถึงการทำงานที่สามารถทำงานนั้น ๆ ได้จนสำเร็จตลอดจนสามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้และในทางกลับกันพนักงานที่มีระดับการรับรู้ในด้านความรับผิดชอบต่ำนั้นย่อมอาจจะก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และอาจเป็นผลเสียต่อการนำวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์กร อีกทั้ง อรสา จรูญธรรม (2563) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับรู้และมีการเรียนรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงการบริหารองค์กรในปัจจุบันว่า ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถ เพิ่มศักยภาพของบุคลากร มีบรรยากาศ มีการจูงใจ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ พัฒนองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย

2.ระดับปัจจัยแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มี 5 ข้อดังนี้ 1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานตามศักยภาพ อย่างมีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีองค์ความรู้ที่ทันสมัย ภายใต้คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับการพัฒนา ให้มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่เครือข่ายสถานศึกษาและสถานศึกษา 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ โดยบูรณาการกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) สอดคล้องกับ Hellriegel (2001) กล่าวว่า องค์กรที่มีทั้งพลังขับเคลื่อนสมรรถนะในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้ง จากเป็นประสบการณ์ที่ผ่านมา ทั้งจากผู้รับบริการ ส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์กร รวมทั้งจาก องค์กรอื่น ๆ ด้วย และ Senge (1990) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะสร้างสรรค์ผลงานตามความปรารถนาของพวกเขา เป็นองค์กรใหม่ ๆ และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่จะให้ความรู้เป็นองค์กรที่มีการสร้างความใฝ่ฝันร่วมกันได้อย่างอิสระ และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเรียนรู้เป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.91, SD = 0.26) เนื่องจาก การทำงานร่วมกันเป็นทีม และเป็นเครือข่าย (Teamwork and Networking) การทำงานเป็นทีม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และกระสร้างการแข่งขัน และกลายเป็นพลังร่วม การแบ่งปัน การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของแหล่งวิชาการ และทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้นฉลาดขึ้นและประสบความสำเร็จในที่สุด Marquadt and Reynolds (1994) สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการเรียนรู้ชนิดนี้นั้นเน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวมมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูลระหว่างกันและกันทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการค้นคิดหรือจากภายนอกและภายในการเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังควรครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กรมีความเป็นทีมที่ดีขึ้นซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของอับเบนและคณะ Ubben and others (2001) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจะเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่มและกลุ่มควรลดสิ่งที่ทำให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายกัน

อย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยต้องทำควบคู่กันไปดังนั้นทีมจะต้องใช้ทั้งการอภิปรายและสนทนากลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายองค์กร

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (X_3) มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์หรือส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 รองลงมาคือ เทคโนโลยีขององค์กร (X_6) โครงสร้างองค์กร (X_1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร (X_2) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้มีพันธกิจ 5 ข้อ ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพในระดับสากล 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน 3) พัฒนาระบบการให้บริการการศึกษา เน้นการศึกษาแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและ 5) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตำแหน่งมุ่งเน้นให้มีคุณธรรม จริยธรรม นำสู่การปฏิบัติในหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิด Cumming and Worley (2009) กล่าวถึงคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้ 1) โครงสร้าง (Structure) 2) ระบบสารสนเทศ (Information Systems) 3) การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Practices) 4) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) 5) ผู้นำ (Leadership) อาจสรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมกันสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ให้เกื้อกัน เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่าสูงสุดคือ การเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงาน (X_3) มีค่า Beta เท่ากับ 0.543 เนื่องจาก การบริหารจัดการเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการมอบหมายงาน โดยที่ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมอำนาจโดยโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมมือกันทำงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถ มีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจของงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพากเพียรเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี สอดคล้องกับ Zimmerman (2000) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการ เรียนรู้ทักษะการตัดสินใจ การจัดการทรัพยากร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ให้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ การแบ่งสรรความรับผิดชอบร่วมกัน และการให้ความเป็นผู้นำร่วมกัน และในระดับชุมชน อีกทั้ง Kinlaw (1995) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่าคือ กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านการเสริมสร้างและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล

ต่อความสามารถหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และ อร์สา จรูญธรรม (2563) กล่าวว่าปัจจัยทุกปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเนื่องจากสังคมมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงนั้น จึงจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ตลอดเวลาด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารซึ่งเป็น กลจักรสำคัญต้องได้รับการพัฒนาเพื่อผลักดันสมาชิกในสถานศึกษาและทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสืบไป การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง และ เน้นการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร

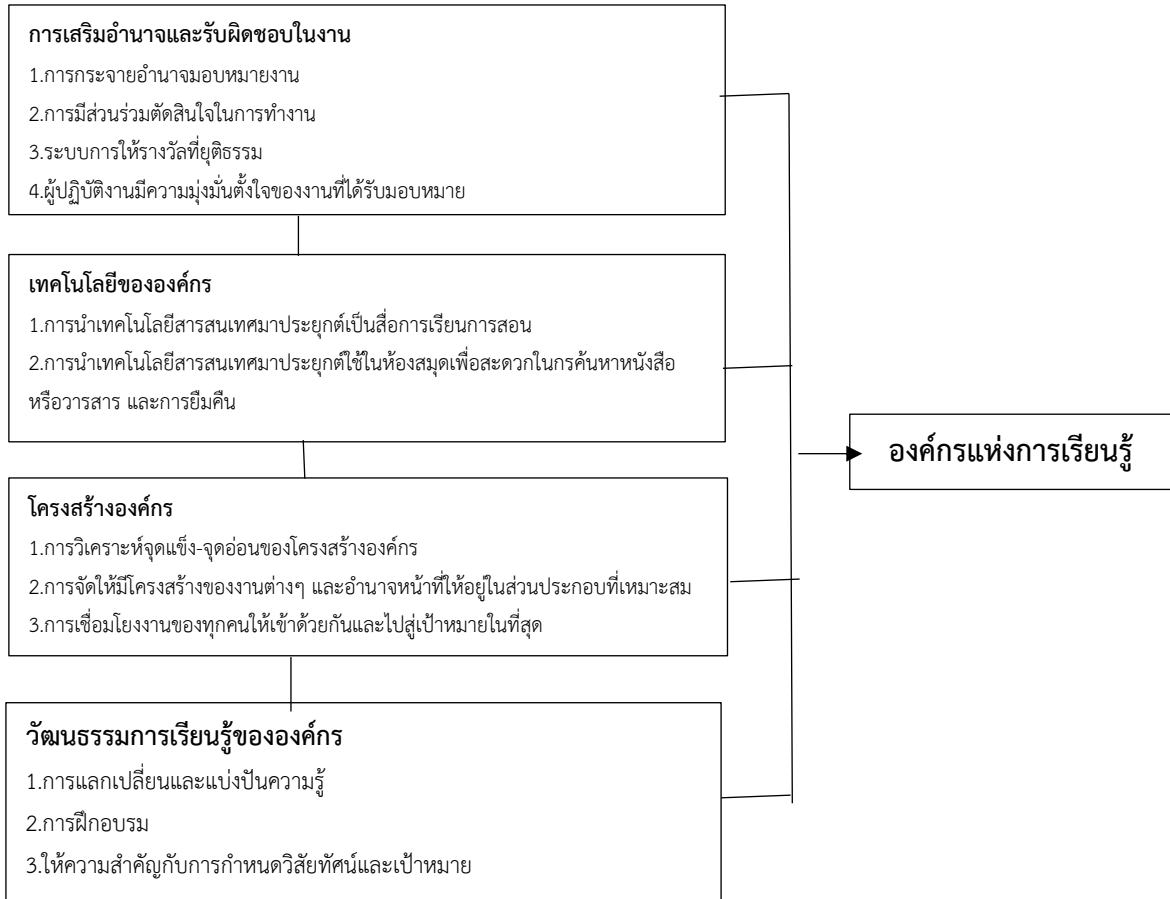
ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ปัจจัยการเสริมอำนาจและความรับผิดชอบในงานส่งผลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 มากที่สุด ดังนั้น ควรสร้างแรงจูงใจกับ ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและการพัฒนาความร่วมมือในองค์กร การแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ต้องการโอกาสและอำนาจในการวินิจฉัยสั่งการ ต้องการความอิสระในการทำงาน การควบคุมและตัดสินใจ ใน หน้าที่ด้วยตนเองรวมถึงการได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล
2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีขององค์กรส่งผลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 รองลงมา ดังนั้น ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็น สื่อการสอน หรือ การประยุกต์ใช้ในงานห้องสมุด เพื่อให้มีสะดวกรวดเร็ว ความรวดเร็วในการค้นคว้า หนังสือในแต่ละหมวด สะดวกในการให้บริการยืมคืน การค้นหาหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ได้อย่าง รวดเร็ว
3. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรส่งผลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังนั้น ควรวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของโครงสร้างองค์กรและ นำมาปรับปรุงต่อไป
4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรส่งผลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ดังนั้น ควรผลักดัน กระตุ้นแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สนับสนุนการสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็น ทางการ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้

องค์ความรู้ใหม่

จากวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ผู้วิจัยได้รับคือการใช้ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการ

ประเมินปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 คือ



เอกสารอ้างอิง

- เกษม แก้วสนั่น และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2564). การจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(4), 88-108.
- ณอมพร เลหาจรัสแสง. (2561). *นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในยุคการ เรียนรู้ 4.0*. ตองสาม ดีไซน์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวภูติสาส์น.
- สมพิส หาญมนตรี. (2559). ปัจจัยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. *วิทยาลัยนครราชสีมา*, 10(1), 83-95.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559). ปัจจัยที่ส่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย มหาสารคาม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(4), 192-208.

- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC)*.
(ออนไลน์) (สืบค้นเมื่อ 9 กันยายน 2567). จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *หลักสูตรแกนกลางพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ:
ลาดพร้าว.
- อรสา จรุงธรรม. (2563). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 10(2), 215-228.
- อัมพร ปัญญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์.
วารสารปัญญาวิวัฒน์, 5(2), 180-190.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. (2009) *Organization Development and Change*. (9th ed).
South-Western Cengage Learning: Mason.
- Hair & et al. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Education International.
- Hellriegel, D. (2001). *The Management of Organizational Behavior*. California: Prentice Hall.
- Kaiser, S.M. (2000). *Mapping the learning organization Exploring a model of organizational
learning*. Ph.D. Dissertation, Louisiana State University, U.S.A.
- Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment Making the Most of Human Competence*.
United State of America: Gower Publishing Limited.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”.
Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607 – 610.
- Marquadt and Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. IRWIN.
- Robbins. (1990). *Organization Theory Structure Design and Application*. Prentice-Hall.
- Senge. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.
Doubleday.
- Stringer. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Pearson
Education.
- Ubben and others. (2001). *The Principal Creative Leadership for Effective School*. Allyn and
Bacon.
- Zimmerman. (2000). *Empowerment theory: Psychological, organizational and community
levels of analysis*. Kluwer Academic/Plenum.