

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
Learning Organization of the school and Organizational Commitment
of School Administrators and Teachers under Secondary Education
Service Area Office Phichit

เบญจรัตน์ คุวเสนาะ¹ สติรพร เชาวนชัย² ฉลอง ชาตรุประชีวิน³
Benjarat Kuansanor, Sathiraporn Chaowachai, Chalong Chatruprachewin

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร จำนวน 274 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือด้านแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .647^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Received: 2023-05-30 Revised: 2023-06-17 Accepted: 2023-06-21

¹ หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education Naresuan University.

Corresponding Author, E-mail: Benjaratku64@nu.ac.th

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, Faculty of Education Naresuan University.

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, Faculty of Education Naresuan University.

คำสำคัญ (Keywords): องค์การแห่งการเรียนรู้; ความผูกพันต่อองค์การ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิจิตร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of learning organization of school. 2) to study the level of organizational commitment of school administrators and teachers. and 3) to study the relationship between learning organization and organizational commitment of school administrators and teachers under the secondary educational service area office Phichit. The sample group was 274 school administrators and teachers under the secondary educational service area office Phichit. The research instrument was the 5-rating scale questionnaires. Analyzing the data were mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation analysis. The research results were as follows: 1) Being a learning organization of school as a whole was at a high level. Considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the person of learning, followed by the conceptual pattern and systematic thinking, the lowest average was team learning. respectively. 2) Organizational commitment of school administrators and teachers overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was the aspect of confidence, acceptance of the organization's goals and values, followed by the willingness to create organizational success. The aspect with the lowest average was the desire to maintain organizational membership. 3) The relationship between learning organization and organizational commitment of school administrators and teachers under the secondary educational service area office Phichit overall had a positive relationship at high level of correlation ($r=.647^{**}$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Learning organization; Organizational commitment; The secondary education service area office Phichit

บทนำ (Introduction)

ในยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้ในยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การจัดการศึกษาของประเทศจะต้องเร่ง พัฒนา ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ทั้งนี้การจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลของชาตินั้น โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรของประเทศ

โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติ โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาองค์การให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ตลอดเวลา (รัชพล ศรีธรรม, 2559) และตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ประการที่ 3 เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579, 2560) สถานศึกษาจะต้องมีการสร้างและพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพและเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการแรงงานที่มีความรู้ในวิชาแกนหลักและทักษะที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพ ตลอดจนมีจิตใจเปิดกว้างในการเรียนรู้สิ่งใหม่

การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีบรรยากาศกระตุ้นและสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์การทำงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะทำให้องค์การและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ และพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990) เมื่อต้องการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องนั้น การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่จะทำให้บุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งองค์การจำเป็นต้องอาศัยการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน ระหว่างผู้นำในองค์กร (Leader) และการเรียนรู้ร่วมกัน ของคนในองค์กร (Team Learning) โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง ดังนั้น องค์การที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อพร้อมรับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงอย่างทันทั่วทั้ง (สมนึก เอื้อจิระพงษ์, 2561)

จากคำกล่าวข้างต้น การดำเนินการภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง โดยเฉพาะบุคลากรซึ่งในสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่จะพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาสถานศึกษาของตนให้ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษา เพราะครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ความสามารถไปสู่ผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของสังคมและประเทศ การที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาวิธีการจูงใจ ให้ครูมีความพึงพอใจที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเท อุทิตเวลาให้กับสถานศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ ความผูกพัน

ต่อองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษานั้นคงอยู่และทำงานในสถานศึกษานั้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นิรศรา จินดาพันธ์และ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2559) ความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมเกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นสมาชิกขององค์การ อยากรู้อยากเห็นตลอดเวลา ทั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การและมีความผูกพันต่อองค์การที่สังกัดอยู่ของพนักงาน รวมถึงการที่บุคคลมีความ รู้สึกผูกพันต่อองค์การจะทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นและอยากทำงานภายในองค์การต่อไปโดยที่จะมีแนวโน้มลาออกจากองค์การนั้นน้อยกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษา ทั้งนี้ วิมล จำปานิล (2554) และประชุม บำรุงจิตร์(2551) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษาที่จะต้องมีการกิจพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่รอดได้ ดังนั้น ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงจะมีความจงรักภักดีและเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเวลาอันสมควร หรือย้ายไปทำงานในสถานที่แห่งใหม่ จึงกล่าวได้ว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างและพัฒนาความศรัทธา ความทุ่มเทและความจงรักภักดีต่อโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับคณะครูและบุคลากรทุกคนจะทำให้ครูมีความเคารพ เชื่อถือ ไว้วางใจและยอมรับในแนวทางการบริหารงานว่าจะสามารถดำเนินงานไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อครูและนักเรียนได้ในที่สุด

จากการศึกษาผลการวิจัยของ สมนึก เอื้อจิระพงษ์ (2561) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปฐมชนก ศิริพัชร (2556) ที่พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของครูกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถสื่อได้ถึงการศึกษาที่มีความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์โดยครูมีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยม มีความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับสถานศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษาที่มีความพร้อมที่จะรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและสามารถเรียนรู้เพื่อความอยู่รอด (Survival Learning) ได้ในอนาคต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีเป้าหมายพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีสมรรถนะ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง และพบว่า อัตราการโอน (ย้าย) ของข้าราชการตั้งแต่ปี 2564 – 2565 มีอัตราการโอน (ย้าย) อยู่ตลอดเวลาโดยมีเหตุปัจจัยหลากหลาย เช่น ย้ายตามครอบครัว โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สุขภาพหรือบรรยากาศการทำงานในองค์การ ซึ่งการโอน (ย้าย) ของบุคลากรจะส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย และยังส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงานที่ต้องแบกรับภาระเพิ่มขึ้นและส่งผลต่อการวางแผนอัตรากำลังของครู สัดส่วนจำนวนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษามีความหลากหลาย ส่งผลให้การบริหารจัดการเรียนการสอน

ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรซึ่งมีความสำคัญ องค์การจึงจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความที่สนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปบทนำต้องแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและที่มาของการวิจัย โดยเชื่อมโยงประเด็นที่ต้องการนำเสนอในแต่ละย่อหน้าตามลำดับอย่างต่อเนื่องและน่าสนใจ ตลอดจนมีการทบทวนแนวคิดทฤษฎีสำคัญ อันนำไปสู่การประมวลความรู้ วิเคราะห์ และเชื่อมโยงกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตรปีการศึกษา 2565 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และครู จำนวน 892 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 948 คน จากสถานศึกษา 30 แห่ง (ที่มา : ระบบ EMIS ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตรปีการศึกษา 2565 จำนวน 274 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 16 คน และครู จำนวน 258 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, อ้างถึงใน สติรพร เซาว์ชัย, 2561) และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสหวิทยาเขต

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยนำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ขอคำแนะนำและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองเก็บข้อมูล (Try-Out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach) พิจารณาตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.984 และตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.964

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach (1990)

2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) แปลความหมายดังนี้ (ซูกรี วงศ์รัตน์, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70–0.89	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30–0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษา มีจำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.84 และครู จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 94.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานศึกษาในสหวิทยาเขต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสหวิทยาเขตเมืองพิจิตร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 32.85 สหวิทยาเขตสามง่าม จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 20.07 สหวิทยาเขตตะพานหินจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.63 สหวิทยาเขตบางมูลนาก จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.45

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรโดยภาพรวม

ข้อ	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	n=274		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.37	0.45	มาก	1
2.	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.35	0.80	มาก	2
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.33	0.76	มาก	3
4.	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.31	0.53	มาก	4
5.	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.35	0.52	มาก	2
รวม		4.34	0.44	มาก	

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 4.37) รองลงมา คือ ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ =4.35) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.31)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวม

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู	n=274		ระดับ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	4.39	0.48	มาก	1
2.	ด้านความเต็มใจเพื่อสร้างความสำเร็จของ องค์กร	4.31	0.48	มาก	2
3.	ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร	4.27	0.57	มาก	3
รวม		4.32	0.44	มาก	

ตารางที่ 2 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.27 - 4.39 โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31) ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจิตร โดยรวมและรายคู่

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู			
	ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยม ขององค์กร (Y_1)	ด้านความเต็มใจเพื่อสร้าง ความสำเร็จขององค์กร (Y_2)	ด้านความต้องการรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร (Y_3)	ความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู (Y)

ด้านบุคคลแห่งการเรียนรู้ (X_1)	.380**	.423**	.436**	.477**
ด้านแบบแผนทางความคิด (X_2)	.222**	.187**	.345**	.295**
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (X_3)	.475**	.416**	.320**	.459**
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_4)	.554**	.536**	.566**	.637**
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_5)	.478**	.471**	.548**	.578**
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (X)	.563**	.533**	.585**	.647**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (x) กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r_{xy} = .647^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาต้องมีการปรับตัว มีการอำนวยความสะดวก กระตุ้นสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนความคิดอย่างเป็นระบบร่วมกันกำหนดความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา มีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน การแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานตรงตามความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด วิรัช สงวนวงค์วน (2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรที่มีการพัฒนาความสามารถเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ โดยเน้นให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ มีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย นำมาประยุกต์การทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีม มีความคล่องตัว ได้รับมอบอำนาจในการทำงานด้วยดุลยพินิจ

ของผู้ปฏิบัติมีผู้นำองค์กรที่ดีและมีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความสามัคคีร่วมมือของคนในองค์กร สอดคล้องกับ นุชนาถ จันทรบัว (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พรทิพา วันตา (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากในกระบวนการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน เพื่อหาเสนอแนวทางวิธีการปฏิบัติงาน และวิธีแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สื่อสารกันเพื่อให้เกิดความชัดเจน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (1990 อ้างอิงใน จิตติมา วรรณศรี, 2564) กล่าวว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการนำเสนอหรือชี้แจงเกี่ยวกับมุมมองที่แตกต่างกันเพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมและเกิดผลดีมากที่สุดเพื่อประกอบการตัดสินใจ โดยการตั้งใจฟังหรือฟังอย่างเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้พูด สมาชิกเรียนรู้จากกันและกัน แม้ว่าจะมีมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อทีมงานเกิดการเรียนรู้ก็ส่งผลให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา ชาญรบ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ นุสรุ คำผัด (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความรู้สึกที่ดีต่อสถานศึกษา มีความรัก มีความสุขที่ได้ทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ มีความภาคภูมิใจในงาน มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกตั้งใจ พยายาม ท่วมเท แรงกายและแรงใจ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความต้องการที่จะทำงานในสถานศึกษาแห่งนี้ต่อไปโดยไม่คิดที่จะลาออก หรือ ย้ายสถานศึกษา หรือเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Becker (1960, อ้างอิงใน อารีพร ธรรมอังษร, 2550) ที่ได้กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดมีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งทำให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เอาใจใส่ทุ่มเทในการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรได้กำหนดให้ สอดคล้องกับอนุดิษฐ์ ฐานไชยกร (2562) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กร เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับลัมัย พรหมชัย (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัฐธิกร ชูยวง (2556) ได้ทวิวิจัยเรื่อง ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย

พบว่า ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู อาจมาจากภูมิลำเนาอื่น เมื่อปฏิบัติงานในช่วงระยะหนึ่งก็มักจะขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมจึงทำให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาน้อย รวมถึงความมั่นคงในชีวิตของตนเองและครอบครัว สำหรับครูอัตราจ้างในสถานศึกษาที่มีได้บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการมักขาดโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายสถานที่ทำงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมพวัน ด่วนเดิน (2556) ได้ทวิวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสถานศึกษา สังกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความภักดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีกระตุ้นและสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ให้สมาชิกในองค์กรแลกเปลี่ยนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ และได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดกับครูท่านอื่น ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันทำให้สมาชิกในสถานศึกษารู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถรับมือ / สามารถปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Ahmad, A. R., & Marinah, A. (2013) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก เท่ากับ 0.44 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และยังสอดคล้องกับ ปกรณ์ อัครกาญจนสุภา (2559) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และความผูกพันองค์กร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดนครปฐม ประเทศไทยจากผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้และความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.77^{**}$, $p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสูง สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพการอภิปรายผลต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดหรือคำถามการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย ตลอดจนมีการเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูทำงานเป็นทีม มีการพบปะพูดคุยกัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ประชุม แลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และควรมีการสื่อสารที่ดี ก็จะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างคุณค่าให้กับครู เช่น การให้รางวัล สนับสนุนให้ครูได้มีกิจกรรมทำงานร่วมกัน ได้พูดคุยแลกเปลี่ยน หรือ อาจจะมีโอกาสจัดงานสังสรรค์ มีการอำนวยความสะดวกให้กับครู ใส่ใจดูแลซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ควรพิจารณาเงินเดือนที่เป็นธรรมจะทำให้ครูที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี และควร

ศึกษาสิ่งจูงใจที่ช่วยโน้มน้าวจิตใจให้ครูในสถานศึกษามีความตั้งใจไม่ตัดสินใจลาออก ไม่มีการย้ายกลับภูมิลำเนา และย้ายสังกัด

1.3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง เข้าอบรมพัฒนาให้ตนเองมีความเชี่ยวชาญเสมอ วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของสถานศึกษาร่วมกัน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานอย่างชัดเจนเป็นระบบ ควรมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้ครูทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้มีปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความปรารถนาในการคงอยู่ในสถานศึกษาแห่งนี้ และมุ่งมั่นให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ควรอธิบายถึงแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจากผลการวิจัยนี้ แก่กลุ่มเป้าหมายหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษฎา ชาญรบ. (2556). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิตติมา วรณศรี. (2564). *การบริหารจัดการศึกษายุคดิจิทัล*. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณการพิมพ์ 3.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- นริศรา จินดาพันธุ์ และอัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2559). การศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์การของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนลำปางกัลยาณีอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 3(1) : 37.
- นุชนาถ จันทร์บัว. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2*. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- นุสรุ คำผัด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ปกรณ อัครกาญจนสุภา. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และความผูกพันขององค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษาตามมาตรฐานสากล จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปฐมนก ศิริพัชร. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*. 10(1) : 163-177.
- พรทิวา วันตา. (2553). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตเมืองบุรี กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชพล ศรีธรรม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตเศรษฐกิจชายแดน จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*. 9(3) : 169-179.
- รัฐธิดา ชูขวง. (2556). ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในอำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลมัย พรหมชัย. (2558). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ท้อป.
- สถิพร เชาวน์ชัย. (2561). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์. (2561). การจัดการความรู้และความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขององค์กรที่มีผลการดำเนินงานด้านนวัตกรรมการศึกษาเชิงประจักษ์ธุรกิจโรงแรมในประเทศ. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 58(3) : 130-154.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 4(1) : 32-45.
- อัมพวัน ด่วนเดิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Ahmad, A. R., & Marinah, A. (2013). Learning organization and organization commitment in schools. *Journal of Research, Policy & Practice of Teachers & Teacher Education*. 3(1) : 18-25.