

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ADMINISTRATOR'S ADMINISTRATION AFFECTING
THE LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER
OFFICE OF SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 9

นางสาวดรุณี ทรัพย์ผล*

พระราชรัตนมงคล, ดร.**

วันรับ 15 / ธันวาคม / 2563

ตรวจสอบ 17-20 / ธันวาคม / 2563

ตอบรับ 23 / ธันวาคม / 2563

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 3) การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 56 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาจำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

*นักศึกษานิพนธ์โท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา darunee2608@hotmail.com

**อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มัธยมศึกษา

เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 คือ การบังคับบัญชา การวางแผนการควบคุมงาน การจัดองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 77.6 และเขียนในรูปของสมการทำนายคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

Λ

$$Z_y = .306(Z_{x3}) + .231(Z_{x1}) + .264(Z_{x5}) + .216(Z_{x2})$$

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, องค์การแห่งการเรียนรู้, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ABSTRACT

The objectives of this study were ; 1) to study administration levels of school administrators, 2) to study levels of the learning organization, and 3) to study administration of school administrators affecting to the learning organization under Office of Secondary Educational Service Area 9. The data were collected by questionnaires from 336 samples in 56 schools under Office of Secondary Educational Service Area 9, and then analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and the multiple regression equation.

The results of the study were as follows:

1. The administration level of administrators in the schools under Office of Secondary Educational Service Area 9 was at a high level overall.

2. The level of learning organization of the schools under Office of Secondary Educational Service Area 9 was at a high level overall.

3. The administrator's administration affecting the learning organization of the schools under Office of Secondary Educational Service Area 9 was on commanding, work control planning, and organization management with a statistical significance level at 0.01, and it could predict the learning organization at 77.6 per cent. It could be written in equations for multiple regression analysis in the form of a standard score as follows:

Λ

$$Z_y = .306(Z_{x3}) + .231(Z_{x1}) + .264(Z_{x5}) + .216(Z_{x2})$$

Keywords: School Administration, The learning Organization, Office of Secondary Educational Service Area 9

1.ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการเขียนรายงานการวิจัยสำหรับบทแรก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาของการวิจัย

องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดใหม่ที่น่าสนใจใช้บริหารองค์กร ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับองค์การที่จะต้องมีการเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาผู้นำและบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (วราภรณ์ รุจิระวาณิชย์ , 2558 , หน้า 37) โดยแนวคิดของ เซงเก้ (Senge , 1991 , p.132) เชื่อว่าการทำงานในโลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้นหากบุคลากรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่า บุคลากรขององค์กรคู่แข่งก็จะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและสร้างความคิดที่เป็นระบบให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในองค์กรที่ต้องการอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization)

1.2 ปัญหาการวิจัย

ผู้บริหารองค์กรต้องเพียรพยายามที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ทิพย์รัตน์ วงศ์บุรณะ และคณะ, 2556, หน้า 140-141) ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หมวด 3 มาตรา

11 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทุกองค์การต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในสังคมฐานความรู้ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมาจากการเรียนรู้ร่วมกันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำหน่วยงานไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้(พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี, 2546, หน้า 4)

การบริหารเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสิ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารจึงจะต้องอาศัยทฤษฎีที่หลากหลาย จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหารพบว่า การที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพกระทำเป็นขั้นตอน แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์และต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ สำหรับกระบวนการบริหารนั้นมีอยู่หลายทฤษฎี ซึ่งแต่ละทฤษฎีประกอบด้วยขั้นตอนที่แตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของเจ้าของทฤษฎีนั้น ๆ ที่จะมองว่าขั้นตอนใดมีความสำคัญมากกว่ากัน

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาการวิจัยที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าว ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

2.2 เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

2.3 เพื่อศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

3.สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งด้านส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

4.กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา *

1. การวางแผน
2. การจัดองค์กร
3. การบังคับบัญชา
4. การประสานงาน
- 5.การควบคุมงาน



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

องค์การแห่งการเรียนรู้ **

- 1.การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2.การมีแบบแผนความคิด
- 3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5.การคิดอย่างเป็นระบบ

5.ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ด้านประชากร ประชากรสำหรับการศึกษานี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน

ด้านกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มาจากการตารางประมาณขนาดตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน(Krejcie and Morgan) (อ้างใน ลัดดาวัลย์ เพชรไพโรจน์ และคณะ ,2555,sohk 264) จากประชากรจำนวน 61 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56โรงเรียนสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้ปฏิบัติหน้าที่ 1 คน หัวหน้าฝ่าย 4 คน ครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 336 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น 5 ด้าน ได้แก่

*เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol , 1969 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เศษายาน , 2552 , หน้า 26-27)

**เซงเก้ (Senge, 1990 , p.3)

- 1.การวางแผน (X1) 2.การจัดองค์กร (X2)
3.การบังคับบัญชา (X3) 4.การประสานงาน (X4)
5.การควบคุมงาน (X5)

ตัวแปรตาม 5 ด้าน ได้แก่

- 1.การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y1) 2.การมี
แบบแผนความคิด (Y2) 3.การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
(Y3) 4.การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y4) 5.การคิด
อย่างเป็นระบบ (Y5)

5.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม
ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่จังหวัด
สุพรรณบุรี 10 อำเภอ คือ อำเภอมืองสุพรรณบุรี
อำเภอดำเนินสะดวก อำเภอบางพลาย อำเภอ
ศรีประจันต์ อำเภอสองพี่น้องอำเภอสามชูก อำเภอ
อู่ทอง อำเภอดอนเจดีย์อำเภอด่านช้าง อำเภอหนอง
หญ้าไซ ซึ่งมีด้วยกัน 32 โรงเรียนและโรงเรียนที่
อยู่ในพื้นที่จังหวัดนครปฐม 7 อำเภอ คือ 1.อำเภอ
เมืองนครปฐม 2.อำเภอกำแพงแสน 3.อำเภอ
นครชัยศรี 4.อำเภอดอนตูม 5.อำเภอบางเลน 6.
อำเภอ สามพราน 7.อำเภอพุทธมณฑล ซึ่งมีด้วย
กัน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤษภาคม
2560 ถึงเดือน พฤษภาคม 2562 รวมระยะเวลา 2
ปี

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

6.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 9 ประกอบด้วยโรงเรียนในจังหวัด
สุพรรณบุรี 10 อำเภอ มีจำนวน 32 โรงเรียน และ

โรงเรียนในจังหวัดนครปฐม 7 อำเภอ มีจำนวน 29
โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน

6.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ผู้
วิจัยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเปิดตารางสำเร็จรูป
ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้
จำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 56 โรงเรียน โดยการ
แจกแจงความถี่ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธี
การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random
sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้
ข้อมูลขนาดของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละเท่า ๆ กัน
ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ/ผู้
ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้าฝ่ายโรงเรียน
ละ 4 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 1 คน รวมจำนวนผู้
ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
56 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 336 คน

6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น
แบบสอบถาม (The Questionnaire) โดยแบ่ง
คำถามออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
อายุ วุฒิการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และ
ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัว
เลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Force Choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการ
บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัด
นครปฐม จำนวน 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม
จำนวน 25 ข้อ

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
Scale) ของลิเคิร์ท (Rensis Likert , 1967 , pp.90-
95) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
ที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปาน
กลาง ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา/องค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ที่สุด ให้มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

6.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 9 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

6.3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือ
จากคณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัยส่งสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม
เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บ ข้อมูล

6.3.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและ

เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

ครั้งที่ 1 จัดเก็บจากโรงเรียนในจังหวัด
สุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน ได้ 100 ฉบับ

ครั้งที่ 2 จัดเก็บจากโรงเรียนในจังหวัด
นครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน ได้ 101 ฉบับ

ครั้งที่ 3 ติดตามจากโรงเรียนในจังหวัด
สุพรรณบุรี ได้จำนวน 51 ฉบับ

ครั้งที่ 4 ติดตามจากโรงเรียนในจังหวัด
นครปฐม ได้จำนวน 73 ฉบับ

ครั้งที่ 5 ติดตามทวงถามแบบสอบถามที่
ตกค้างในเขตจังหวัดสุพรรณบุรีและนครปฐมด้วยวิธี
การ ฎีกาฟอร์ม ไลน์ เฟสบุ๊ค และโทรศัพท์ ได้
กลับคืนมา 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.73

6.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9
จำนวน 56 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of
analysis) กำหนดผู้ให้ข้อมูลขนาดเท่าๆ กัน โรงเรียน
ละ 6 คน ที่นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 336 คน
วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการนำเสนอและ
วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้เป็นภาพรวมในการตอบ
คำถามการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้
ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ
ค่าร้อยละ (Percentage)

2. เพื่อเป็นการตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1
และข้อที่ 2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม
นำมาวิเคราะห์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
/ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

จังหวัดนครปฐม ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จังหวัดนครปฐม ค่าเฉลี่ยคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ ตามแนวของเบส (Best W. John. 1997, หน้า 190) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยใช้วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมงาน ตามลำดับ

7.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ

7.3 การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการคือการบังคับบัญชา (X_3) การวางแผน (X_1) การควบคุมงาน (X_5) และการจัดองค์กร (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.881 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.776 หมายความว่า การบังคับบัญชา (X_3) การวางแผน (X_1) การควบคุมงาน (X_5) และการจัดองค์กร (X_2) ทั้งสี่ด้าน ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) สามารถทำนาย องค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 77.6 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .774 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard error) เท่ากับ .20827 ในลักษณะนี้แสดงว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ค่าคงที่ (Constant) = .410 การบังคับบัญชา)

(X_3) (B) = .269 การวางแผน (X_1) (B) = .214 การควบคุมงาน (X_5) (B) = .225 และการจัดองค์กร (X_2) (B) = .201 ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถ เขียนเป็นรูปสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } (Y_{tot}) = .410 + .269) + .214) + .225) + .201)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } (Z_y) = .306 (Z_{x2}) + .231 (Z_{x1}) + .264 (Z_{x5}) + .216 (Z_{x5})$$

สำหรับการบริหารของผู้บริหารการศึกษาด้านการประสานงาน (X_4) ไม่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เพราะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงไม่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ

8.อภิปรายผลการวิจัย

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการวางแผน (X_1) ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารนำนโยบาย เป้าหมาย และเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาในการบริหาร กำหนดพันธกิจ เป้าหมาย และแผนงานเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการจัดทำรายละเอียด แนวปฏิบัติของงานและกิจกรรมอย่างชัดเจน กำหนดระยะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย รวมถึงงบประมาณของสถานศึกษา การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผน สอดคล้องกับ ทฤษฎีหลักการบริหารของ ฟาโย (Fayol) (อ้างถึงใน ศิริพงษ์ เสาภายน , 2552 หน้า 26-27) การวางแผน

(Planning) คุณลักษณะของแผนที่ดีควรมีความเป็นเอกภาพ (Unity) มีความต่อเนื่อง (Continuity) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความชัดเจน (Precision) และสอดคล้องกับ ที่ ภารดี อนันต์นาวิ (2552 , หน้า 15) ได้กำหนดตามแบบของเทลเลอร์ (Taylor) กล่าวถึง หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัวมีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนงานในการทำงานฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่นๆตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิตการปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับที่ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 9) ได้กำหนดหลักตามแบบของลูเธอร์ กุลlick และ เลียนดอลล์ เออร์วิกค์ (Luther Gulick & Lyndall Urwick) ได้กล่าวถึง การวางแผน (P-Planning) หมายถึง การวางแผนหรือวางแผนโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ พร้อมด้วยวางแผนวิธีปฏิบัติ ระบุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรา ผลศรีธธา และ สุเทพ ล้อมอรุณ (2557:บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลอยู่ในอันดับต่ำสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรุงญ์ คุณมี (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง เรียนอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการวางแผน ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และด้านความรู้ในการทำวิจัยของครูผู้สอน

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการควบคุมงาน (X₅) แต่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารมีการเตรียมการ วางแผน ดำเนินการตามแผน และนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลของงานได้ สามารถใช้วิธีการต่างๆ เพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเป็นระบบ มีเครื่องมือประเมินคุณภาพบุคลากรที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม มีการจัดนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ และควบคุมคุณภาพของงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับแอลสตัฟเฟิลบีม (Daniel Stufflebeam.1971) ได้ให้ความหมายที่ค่อนข้างกว้างไว้ว่า “การควบคุมงาน” คือ กระบวนการรวบรวมและเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกที่เป็นไปได้หลายๆทางและสอดคล้องกับศิริชัย กาญจนวาสี(2556) ให้ความหมายว่าการควบคุมงานคือกระบวนการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งต่างๆโดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ “คุณค่า” ของสิ่งต่างๆการประเมินสิ่งใดก็ตามจะต้องอาศัยองค์ประกอบ

3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลจากการวัด 2) เกณฑ์ที่ตั้งไว้ และ 3) การตัดสินใจคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ธารณะ (2553 หน้า 34) ได้ทำการวิจัย บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รองลงมาคือด้านบทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารยุคใหม่ควรมีบทบาทในการบริหาร และการจัดการศึกษา ดังนี้ (1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก (4) การประสานความสัมพันธ์ (5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร (6) การประเมินผล (7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา (8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และ (9) การส่งเสริมเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ : 2553)

องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Y₁) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากองค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ให้การสนับสนุน รับฟังแนวคิดใหม่ๆของสมาชิกภายใน

องค์กรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร อีกทั้งบุคลากรมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ และภูมิใจในวิชาชีพครู โดยพัฒนาความสามารถให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเซงเก้ (Senge,1990,p.14) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่มีการเรียนรู้ในระดับบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงต้องประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองซึ่งเป็นคนที่มีทักษะความสามารถพิเศษสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล รวมทั้งพยายามจะก้าวจากสภาพปัจจุบัน ไปสู่วิสัยทัศน์ที่ใฝ่ฝัน ได้คนที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจะมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีพันธะผูกพัน และจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556,หน้า 260) ได้ให้ความหมายการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การ (Personal Mastery) หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์การซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ในที่นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชฎา ประสิทธิ์พรชัย (2553 หน้า 111-112) ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กรณีศึกษา : สำนักงานใหญ่) พบว่า วินัยประการที่ 1 การเป็นบุคคลรอบรู้ ระดับปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคตามความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ทุกข้อมีระดับการปฏิบัติที่มากและข้อที่มีการปฏิบัติที่มากสูงสุดคือการใช้ข้อมูลที่มีเหตุผลในการตัดสินใจทั้งนี้อาจจะเพราะผู้บริหารที่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจะมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย พนักงาน

แต่ละคนจะมีอำนาจในการตัดสินใจตามระดับและตำแหน่งของตน โดยมีการนำข้อมูลที่มีเหตุผลมาคิดวิเคราะห์และตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้งานทุกอย่างถูกต้อง ความสำคัญของวิธีนี้จะช่วยให้พนักงานแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาแนวคิด และมีการตัดสินใจได้อย่างถ่องแท้ไม่หลงตัวเอง การนำข้อมูลที่มีเหตุผลมาใช้ในการตัดสินใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นการฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานตระหนักถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ โครงการกิจกรรมส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Library) ระบบฝึกอบรม ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เพื่อให้เป็นรากฐานของการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนานันท์ โกศินานนท์ (2551 หน้า 56-57) เรื่องแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าวิทยาลัยราชพฤกษ์บริหารงานให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ อาจารย์และเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญความรู้และความสามารถ เป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหาและเพิ่มพูนได้มากที่สุด ส่วนการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานให้ได้รับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและการพัฒนาด้วยตนเองน้อยที่สุด ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาโท จึงเชื่อว่าตนมีศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่ง

ใหม่ๆอยู่เสมอ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่สูงขึ้น มีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ใช้เครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่เสมอ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างยังมีความต้องการการสนับสนุนจากทางหน่วยงานด้วย ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) กล่าวถึงการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือ คนที่เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ การเป็นคนที่มีรู้เห็นการเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ การพัฒนาคนให้มีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างมุมมอง หรือปรับเปลี่ยนมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y_5) แต่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_4) ผู้บริหารสถานศึกษามองเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีทักษะในการวางแผนการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบโดยเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรร่วมกันคิดวิเคราะห์ หาวิธีการที่จะทำให้ผลงานสำเร็จ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้ โดยแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับโดยการให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคลากรในทีมเสมอๆจึงมักนำความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาสร้างความแข็งแกร่งในทีมงาน และมีการสร้างระบบงานและบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกการทำงาน

เป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณิศา วิสิษฐ์ศาสตร์(2558 หน้า 10) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่าด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์การแบบองค์รวม การนำแนวความคิดมาจัดระบบการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้

การศึกษาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการบังคับบัญชา (X_3) ด้านการวางแผน (X_1) ด้านการควบคุมงาน (X_5) และด้านการจัดองค์กร (X_2) มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบังคับบัญชา (X_3) ด้านการวางแผน (X_1) ด้านการควบคุมงาน (X_5) และด้านการจัดองค์กร (X_2) โดยเน้นในเรื่องที่ผู้บริหารใช้พิจารณาในการวินิจฉัยสั่งการต่างๆตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองมี มอบหมายงานตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้องค์กรเกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งมีกระบวนการใช้อำนาจกับบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยที่ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมายและแผนงานเพื่อให้องค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดระยะเวลาสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลของงานได้ ผู้

บริหารมีการเตรียมการ วางแผนดำเนินการตามแผนและนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีการจัดนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ ผู้บริหารมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาตามหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม มีการออกคำสั่งแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับของสายการบังคับบัญชา ทั้งสี่ด้านนี้มีส่วนช่วยให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและทำให้บุคลากรเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ด้านการประสานงาน (X_4) ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในระดับน้อย ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีการประสานงานในระดับน้อย เช่น การประสานการทำงานโดยวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามแผน จูงใจ โดยขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาองค์กร การสร้างความสมัครสมาน สามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน การให้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึงและชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการประสานการทำงานภายในหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกระตุ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นระยะ ๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานโดยประสานขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง หาวิธีการสร้างความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายไม่ซับซ้อนในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้น

สังกัดอย่างทั่วถึงและชัดเจน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม โดยภาพรวมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

9. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะทั่วไป ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปไว้ดังนี้

9.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบังคับบัญชา เป็นอำนาจโดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มการใช้พิจารณาญาณในการวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองมี มอบหมายงานตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะอีกทั้ง แนวทางการแก้ไขข้อบกพร่องต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันสมควรและเหมาะสม

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นเตือนให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่ได้จัดทำไว้อย่างเป็นระบบ โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนและกำหนดเวลาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย รวมถึงงบประมาณของสถานศึกษาในแต่ละปีงบประมาณ แล้วนำมาสรุปโครงการเพื่อทำการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนใน

ปีงบประมาณหน้าต่อไป

การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการควบคุมงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครื่องมือประเมินคุณภาพบุคลากรที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม โดยแจ้งให้บุคลากรทราบเกณฑ์ในการประเมินล่วงหน้าก่อนที่จะมีการประเมิน จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ โดยมีการแนะนำข้อที่ควรปรับปรุงพัฒนาให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุมคุณภาพของงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรแบ่งงานให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม ระบุขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ให้แก่บุคลากร ออกคำสั่งตามลำดับของสายการบังคับบัญชาโดยใช้หลักความลดหลั่นของอำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และครูควรนำหลักการประสานงานในทุกๆด้านไปใช้ เช่น การประสานการทำงานโดยวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามแผน การประสานงาน จูงใจโดยขอความร่วมมือจาก ทุกฝ่ายเพื่อการพัฒนาองค์กร การสร้างความสมัครสมาน สามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และการแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึงและชัดเจน ควรให้ความ

สนใจในการปฏิบัติตามหลักการประสานงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยิ่งขึ้น

9.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการควบคุมงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่โดยภาพรวมยังอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ทางสถานศึกษา ควรมีนโยบายส่งเสริมหรือจัดการอบรมให้แก่ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และครู เกี่ยวกับการเตรียมการ วางแผน การดำเนินการตามแผน และนิเทศติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลของงานอีกทั้งวิธีการต่างๆเพื่อช่วยเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจปัญหาอย่างถูกต้องเป็นระบบรวมถึงเครื่องมือประเมินคุณภาพบุคลากรที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม มีการแจ้งให้แก่ผู้ที่รับการประเมินทราบเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า มีการจัดนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำเพื่อควบคุมคุณภาพของงานให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

9.2.2 จากผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีการเรียนรู้โดยการแก้ปัญหาาร่วมกัน ยอมรับโดยการให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคลากรในทีมเสมอๆ และนำความแตกต่างของแต่ละบุคลากรมาสร้างความแข็งแกร่งในทีมงาน สร้างระบบงานและบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกการทำงานเป็นทีม อีกทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางเลือกในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดเพื่อการพัฒนาวิเคราะห์การปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ สามารถวิเคราะห์แยกแยะลำดับความสำคัญทางความคิด และตระหนักว่าเมื่อลงมือปฏิบัติกิจกรรมใดก็ต้องคิดถึงคุณภาพของรวมทั้งระบบก่อนแล้วจึงคิดถึงคุณภาพย่อยที่เกี่ยวข้องกัน

9.2.3 จากผลการวิจัยพบว่าด้านการประสานงาน ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในระดับน้อย ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนส่งเสริมด้านการประสาน

งาน จากในระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่สถานศึกษา ได้แก่ การแจ้งข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดอย่างทั่วถึงและชัดเจน มีการประสานการทำงานภายในหน่วยงาน โดยใช้วิธีการกระตุ้นเตือนเป็นระยะ ๆ มีการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายในการประสานงาน หรือวิธีในการประสานงาน เช่น เว็บไซต์ ไลน์ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้การประสานงานสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

9.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

9.3.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือศูนย์การศึกษาพิเศษ

9.3.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา หรือสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยหรือศูนย์การศึกษาพิเศษ

9.3.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานงานที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- ทิพย์รัตน์ วงศบุญณะ.(2556). “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์_2556 ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2556),หน้า 139-154ISSN 2229-0913.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: ตีรณสาร.
- พนานันท์ โกศินานนท์.(2551).แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้(รายงานการวิจัย)นนทบุรี.วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา ฉบับปรับปรุง. ชลบุรี :มนตรี.
- มนตรา ผลศรีธธาและสุเทพ ลิ้มอรุณ.(2557). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 . มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2546). พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ .2546. (120) ตอนที่100 ก.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์ (2545) .ระเบียบวิธีการวิจัย.กรุงเทพมหานคร.พิมพ์ดีดการพิมพ์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2556). มโนทัศน์ที่คลาดเคลื่อนของการวัดและประเมินผลทางการศึกษา. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2552). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์. สมคิด บางโม. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ :จูนพับลิชชิง.
- สมิต สัชฌุกร.(2550).ทักษะการประสานงาน (Online).
http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=394&read=true&count,16 มิถุนายน 2560.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/งานวิจัย

- รัชฎา ประสิทธิ์พรชัย.(2553).ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค(กรณีศึกษา : สำนักงานใหญ่).วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วราภรณ์ รุจิระวณิชย์.2558).การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของมหาวิทยาลัยมหิดล.วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อุดม ธารณะ. (2553). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชรเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

2. ภาษาอังกฤษ

- Gulick, L. and L. Urwick. (1963). **Papers on the Sciences of Administration**. Columbia :Institute of Public Administration Columbia University.
- Likert, Rensis. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.
- Senge, P. M. (1990). The fifth discipline :The art and practice of the learning organization London : Century Press.
- Stufflebeam, Daniel L. (1971). **The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability**. Atlantic City, N.J.

