สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SCHOOLS' DEVELOPMENT AS LEARNING ORGANIZATIONS UNDER THE SAMUTSAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

ธนัตถ์ เอี่ยมนาค[1*], สมชัย ชวลิตธาดา[2], วิเชียร อินทรสมพันธ์[3]

THANUT AERMNAK[1*], SOMCHAI CHAVALITTHADA[2], WICHIAN INTARASOMPUN[3]

ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำนวน 322 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี
Student in Master of Education Program in Educational Administration, Thonburi University

[2] ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
Dr. Lecturer in Educational Administration, Thonburi University

[3] รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Associate Professor, Dr. Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*Corresponding author; Email: thanut.a27@gmail.com

(Received: 28 August 2025; Revised: 20 October 2025; Accepted: 27 October 2025)

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านการมีแบบแผนการคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X4) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 50.80 (R^2 = 0.50)

คำสำคัญ : 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1. study the competency level of school administrators under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, 2. examine the level of schools as learning organizations under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, 3. investigate the competencies of school administrators that influence the development of schools as learning organizations under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 322 school administrators and teachers during the 2024 academic year, selected through stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that 1. the overall competency level of school administrators under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office was at the highest level. Considering each aspect, the highest averages were in self-development and visionary leadership, followed by analytical and synthetic thinking and personnel potential development. The lowest average was in achievement orientation. 2. The overall level of schools as learning organizations was at a high level. By aspect, systematic thinking scored the highest average, followed by team learning, while mental models scored the lowest; and 3. The competencies of school

administrators that significantly influenced the development of schools as learning organizations at the 0.01 level of statistical significance were, in order of influence: personnel development (X7), achievement orientation (X1), and teamwork (X4). Together, these factors could predict 50.80% of the variance in schools becoming learning organizations ($R^2 = 0.50$)

Keywords : 1. Competencies of school administrators 2. learning organization 3. Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในสภาวะปัจจุบันโลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันสูง ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ อันจะได้เห็นชัดจากปัญหาและสภาพของวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การเตรียมคนในสังคมให้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิตในสถานการณ์ดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้นก็คือระบบการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการที่ประเทศไทยกำลังพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นเป็นสิ่งที่จะต้องแสดงภาวะ ความเป็นผู้นำโดยการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ (Generative Learning) ผู้บริหารเป็นปัจจัยและเป็นกลไกสำคัญ ในการเปลี่ยนแปลงและจัดให้มีกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจ รับรู้ถึงความสำคัญ และความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ผลลัพธ์ เพื่อให้เกิดทัศนคติและพฤติกรรมในความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2545)

โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์กร (Organizational System) ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร การตัดสินใจ อำนาจในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำในองค์กร การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ความมีประสิทธิผลในองค์กร การติดต่อสื่อสาร และเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร (Razik & Swanson, 2001) เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับ สมรรถนะของผู้บริหารในการที่จะสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

สมรรถนะของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนและปรับตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์การปฏิบัติงาน ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ซึ่งที่มาของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้นมาจากแรงผลักดัน เบื้องลึก อุปนิสัย

ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาท ที่แสดงออกต่อสังคมที่แต่ละบุคคล มีความแตกต่างกัน ทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนและเป็นผู้นำวิชาชีพที่ต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, 2551)

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีนโยบายที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำไปปฏิบัติพบปัญหามากมาย จากรายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (o-net) มีผลการประเมินโดยรวมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่ามีแนวโน้มลดต่ำลงทุกปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2567) การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ เข้าใจ และปรับเปลี่ยนยุทธวิธีกระบวนการที่เอื้อและส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาตนเอง การบริการที่ดี การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และ การมีวิสัยทัศน์ สามารถนำไปพัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาด้านการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทันต่อเหตุการณ์ในสังคมโลกในปัจจุบันจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้และข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2.3 เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในสมุทรสาครนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

3.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครนำไปเป็นแนวทางในแวดวงการศึกษาต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก รวม 1,982 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น

ตาราง 4.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1	ใหญ่พิเศษ	10	162	172	2	26	28
2	ใหญ่	49	623	672	8	101	109
3	กลาง	77	868	945	13	141	154
4	เล็ก	24	169	193	4	27	31
	รวม	160	1,822	1,982	27	295	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็น

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ท (Likert's five Rating Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือ ของลิเคิร์ท (Likert's five Rating Scale)

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยค่าสถิติ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยการคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด, 2556 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และแปลความหมายตามเกณฑ์ขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุ
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.)

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ในการวิเคราะห์หาว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การทดสอบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	**S.D.**	**ระดับ**	**ลำดับที่**
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.53	มาก	8
2.	ด้านการบริการที่ดี	4.48	0.53	มาก	7
3.	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.59	0.49	มากที่สุด	1
4.	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	0.51	มากที่สุด	5
5.	ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.58	0.50	มากที่สุด	3
6.	ด้านการสื่อสารและการจูงใจ	4.57	0.51	มากที่สุด	5
7.	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.58	0.50	มากที่สุด	3
8.	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.59	0.49	มากที่สุด	1
	รวม	**4.53**	**0.52**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53,S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.59 ,S.D. = 0.49) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.59 S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ด้านการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ($\bar{X}$ = 4.58 ,S.D. = 0.50) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.58 ,S.D. = 0.50) ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.42 ,S.D. = 0.53)

1. ผลการศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม

	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.42	0.55	มาก	3
2.	ด้านการมีแบบแผนการคิด	4.38	0.55	มาก	5
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.39	0.50	มาก	4
4.	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.48	0.52	มาก	2
5.	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.54	0.53	มากที่สุด	1
	รวม	4.44	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.53.)

เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.54 ,S.D. = 0.53) รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.52) ส่วนด้านการมีแบบแผนการคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.55)

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านการพัฒนาศักยภาพ(X7)	0.88	0.39	6.27	0.00
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X1)	0.66	0.20	3.99	0.00
3. ด้านการทำงานเป็นทีม(X4)	2.17	0.21	3.49	0.00
4. ค่าคงที่ (Constant)	79.89	-	26.43	0.00
R = 0.71 R^2 = 0.50 R^2_{adj} = 0.50, F = 12.22,				
df1 = 1, df2 = 318 , Sig. < 0.01, $SE_{est.}$ = 3.63,				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดของงานวิจัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X_7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และ ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 71.30 (R^2 = 0.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 3.63 (SE_{est} = 3.63) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ถึงร้อยละ 50.00 (R^2_{adj} = 0.50) ส่วนอีกร้อยละ 49.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพ (β =0.39) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (β = 0.20) ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเขียนเป็นสมการทำนายในรูปของคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ได้แก่

Y' = 79.89 + 0.88 (X_7) + 0.66 (X_1) + 2.17 (X_4)

หรือ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา = 79.89 +0.88 ด้านด้านการพัฒนาศักยภาพ+ 0.66 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์+2.17 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

Zy' = *0.39* Zx_7 + 0.20 Zx_1+0.21 Zx_4

หรือ

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา = *0.39* ด้านการพัฒนาศักยภาพ + 0.20 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ +0.21 ด้านการทำงานเป็นทีม

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.2 ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านการมีแบบแผนการคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเรียงตามลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพ (X_7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) และด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 50.80

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากในปัจจุบันมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการพัฒนาตนเอง มีการนำหลักทฤษฎีทางการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมืออาชีพมากขึ้น อีกทั้งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้ข้าราชการครูขอมีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะต้องมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานก่อนการแต่งตั้งหรือเลื่อนวิทยฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิกัญญา สายธนู (2562, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา รอดเจริญ, 2565, ได้ทำการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

7.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การพิจารณาในรายละเอียดพบว่าด้านที่สูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านการมีแบบแผนการคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องมาจาก สภาพการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวพริบ นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และทักษะเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม ด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การเสวนา อภิปราย การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา ใจทัน (2555, หน้า 117) ได้ทำการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ หนูกัณฑ์ ปาโส (2562) ได้ทำการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

7.3 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทำให้ครูได้มีการคิดอย่างเป็นระบบและมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านการมีแบบแผนการคิด ให้มีความรู้ความสามารถ ทำความเข้าใจในระเบียบ วิธีการ หลักการ กฎเกณฑ์ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษา การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ เพื่อจัดทำนโยบายและวางแผนการ

บริหารสถานศึกษาในการพัฒนางานหรือแก้ปัญหา การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

8.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยหลายๆด้านมองเห็นปัญหาและสามารถนำปัญหามาแก้ไขด้านผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

ควรมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎี การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้สมบูรณ์มากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรนำแนวคิด ทฤษฎี สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในแบบอื่นๆ มาใช้ในงานวิจัยกับการบริหารงานด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

8.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา ทางด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ

8.3.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับปัจจัยอื่นๆ ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

9. บรรณานุกรม

ณิกัญญา สายธนู. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

นิภา ใจทัน. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

ปวีณา รอดเจริญ. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.

ชัยสิทธิ เฉลิมมีประเสริฐ. (2545). *เอกสารประกอบการสอนวิชาวิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ. (2551). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3* (รายงานการศึกษาอิสระ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2567). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานในปีงบประมาณ 2567. สมุทรสาคร : กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.

Razik, T.A. & Swanson, A. D.,(2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice-Hall.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับคำแนะนำจากดร.ปฐมพรณ์ อินทรางกูร ณ อยุธยา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.สมชัย ชวลิตธาดา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะการทำงานนี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวไว้ในโอกาสนี้