



ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
จิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

จิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE FACTORS IN THE MODERN ERA AFFECTING
LEARNING ORGANIZATION IN SCHOOLS UNDER
NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

BY
JIRAWAN WONGKHASUM

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

February 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตการบริหรยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จิรวรรณ วงศ์คะสุม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฐปณีย์ นาวิ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้น จนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ นางกฤติยา โพธิ์เสนา ดร.วิหิรินทร์ ประทีงคิตี นายคุณสมบัติ นารินรักษ์ นายบุญมี เครือพันธ์ นายอรินทร์ ใจแน่น นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ นางพรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี และนางอรุณวรรณ โสมชิน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แนวทางพัฒนาจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

จิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัย	จิราวรรณ วงศ์ตะสุ่ม
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
98 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 98 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ใน
การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 – 0.997, 0.591 – 0.995
มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.963, 0.976 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติ (t – test)
ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One – Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน
(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก
3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
4. เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.881^{**}$)
6. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) โดยอำนาจพยากรณ์ได้ ร้อยละ 90.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 10837
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ได้แก่ ความสามารถในการนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ 2) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ได้แก่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความคิด 3) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล และ 4) ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ได้แก่ นำแพลตฟอร์มมาใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ องค์การแห่งการเรียนรู้

TITLE	Administrative Factors in the Modern Era Affecting Learning Organization in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Chirawan Wongkhasum
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This correlation research aimed to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power and establish guidelines for developing administrative factors in the modern era affecting learning organization in schools under Nakhon Phanom Primary Education Service Area Office, as perceived by school administrators and teachers with different positions, school sizes, and work experience. The sample of this research comprised 354 participants, including 98 school administrators and 256 teachers from 98 schools. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table and a multi – stage random sampling. The tools for data collection were sets of 5 – point scale questionnaires, focusing on administrative factors in the modern era and the learning organization in schools with discriminative power values ranging from 0.400 to 0.997, and from 0.591 to 0.995, and the reliability of 0.963, and 0.976, respectively. Data analysis statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t – test, One – Way ANOVA F – test, Pearson’s product – moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrative factors in the modern era in schools were overall at a high level.

2. The learning organization in schools was overall at a high level.

3. The overall administrative factors in the modern era in schools, as classified by positions and work experience, showed differences at the .01 level of significance. However, no significant difference was observed in terms of school sizes.

4. Upon comparison, the learning organization in schools, classified by positions and work experience, showed differences overall at the .01 level of significance. When considering school sizes, no differences were observed overall.

5. The administrative factors in the modern era had a positive relationship with the learning organization in schools at the .01 level of significance with a high level of correlation ($r_{xy} = .881^{**}$).

6. The administrative factors in the modern era could predict the learning organization in schools at the .01 level of significance, namely leadership of administration in the modern era (X_1), atmosphere and organizational culture in the modern era (X_3), personnel development to keep up with technology in the modern era (X_4), and 4) using technology in the modern era for management (X_5).

The variables were able to jointly predict accounting for 90.00 percent, and the standard error of estimate of $\pm .10837$.

7. The guidelines for developing administrative factors in the modern era affecting the learning organization in schools consisted of four aspects: 1) Leadership in the Modern Era includes the ability to lead organizations to success; 2) Atmosphere and Organizational Culture in the Modern Era encompass providing a positive work environment that supports critical thinking; 3) Personnel Development to Keep up with Technology in the Modern Era involves training and digital skills development; and 4) Utilizing Technology for Management in the Modern Era includes the implementation of platforms for work performance.

Keywords: Administrative Factors in the Modern Era, Learning Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
ปัจจัยการบริหาร	24
ความหมายของปัจจัยการบริหาร	24
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหาร	26
องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร	27
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	42
ความหมายของยุคใหม่หรือยุคปกติใหม่	42
ความหมายของยุคความปกติใหม่	42
ความหมายของปัจจัยการบริหารยุคใหม่	44
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหารยุคใหม่	50
องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่	57
องค์การแห่งการเรียนรู้	77
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้	77
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้	80
องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	103
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	126
งานวิจัยในประเทศ	126
งานวิจัยต่างประเทศ	131
3 วิธีดำเนินการวิจัย	135
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	136
ประชากร	136
กลุ่มตัวอย่าง	136
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	145
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	147
การเก็บรวบรวมข้อมูล	150
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	150
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	151
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	155
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	159
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	159
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	161
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	163
ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	214
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	237
ความมุ่งหมายของการวิจัย	237
สมมติฐานของการวิจัย	238
วิธีดำเนินการวิจัย	238
สรุปผลการวิจัย	243
อภิปรายผลการวิจัย	246
ข้อเสนอแนะ	254
บรรณานุกรม	257
ภาคผนวก	273
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	275
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	281
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	295
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	319
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	335
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	343
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	351
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหา แนวทางพัฒนา	357
ประวัติย่อของผู้วิจัย	365

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร	31
2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุคใหม่ ความหมายยุคใหม่	50
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่	61
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	108
5 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามอำเภอ	124
6 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ	138
7 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ	139
8 แสดงรายชื่อโรงเรียน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	139
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	163
10 ระดับปัจจัยทางการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน	164
11 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	166
12 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	167
13 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	168

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่	169
15 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	171
16 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	172
17 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	173
18 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	174
19 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	176
20 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านพลวัตการเรียนรู้	177
21 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	178

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้	179
23 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	181
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	182
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	184
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	185
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	186
28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	189

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน	190
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	191
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่	192
32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	195
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม (Y_T)	196
34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1)	198
35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_2)	199

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y ₃)	200
37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y ₄)	201
38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₅)	202
39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Y ₆)	203
40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่มีอำนาจ พยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม	204
41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₁)	205
42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₂)	207
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y ₃)	209

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y ₄)	210
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₅)	 212
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเพิ่มความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี (Y ₆)	 213
47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	 215
48 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุคใหม่	 219
49 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์กรยุคใหม่	 224
50 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า เทคโนโลยียุคใหม่	 229

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
51 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ ในการบริหารจัดการ	234
52 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	321
53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	322
54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	337
55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	339

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต หน่วยงานสาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	359
3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	359
4 สัมภาษณ์ นางกฤติยา โพธิ์เสนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	360
5 สัมภาษณ์ ดร.วิหิตินทร์ ประทังคติ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	360
6 สัมภาษณ์ นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก ผดุงราชกิจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	361
7 สัมภาษณ์ นายคุณสมบัติ นารินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	361
8 สัมภาษณ์ นายอรินทร์ ใจแน่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเลียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	362
9 สัมภาษณ์ นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	362
10 สัมภาษณ์ นางพรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1	363

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 สัมภาษณ์ นางอรุณวรรณ โสมชิน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเลียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 363

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทย ในระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงอยู่ที่การยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการภาครัฐ ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมมีการเชื่อมโยงจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมีธรรมาภิบาลเพื่อรักษาเสถียรภาพทางสังคม และฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐเป็นการเสริมสร้างทุนทางสถาบันของประเทศซึ่งการปฏิรูปภาครัฐเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญของไทยมาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ ด้านสิทธิมนุษยชน ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนากลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นร่วมกับการใช้ข้อมูลและกระบวนการมีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไวเพื่อเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่โดยภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและกระบวนการทำงานเน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยึดหยุ่นคล่องตัวเชื่อมโยง และเปิดกว้างควบคู่กับการ

พัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และประหยัดเพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวัง ของประชาชนและทุกภาคส่วนซึ่งต้องมีการปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัล รวมถึงยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัยหมดความจำเป็นพร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคตเพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะ ทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชนสามารถเป็นปัจจัย ผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, 2566 – 2570, หน้า 17)

โดยการเชื่อมโยงกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคงมีความเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจหรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริม และปลูกฝังแนวคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นผลต่อหลักการ และบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษา และการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้นั้นต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ หมายถึง กระบวนการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยโดยมีเป้าหมายในการสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียนในสภาพที่หลากหลาย การบริหารสถานศึกษายุคใหม่มีลักษณะที่แตกต่างไปจากแบบแผนการบริหารสถานศึกษา

ในอดีต ดังนี้ 1) การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่มองเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุน การเรียนรู้โรงเรียนจะใช้ เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกับโลกภายนอก ซึ่งอาจเป็นการใช้แพลตฟอร์มการเรียนการสอนออนไลน์หรือเครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ ในการสอนในห้องเรียน เช่น แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ การสร้างสภาพแวดล้อมการ เรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสถานศึกษาในยุคใหม่มุ่งเน้นการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยการสร้างโอกาส ให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ผ่านการอ่าน การเข้าร่วม กิจกรรมนอกห้องเรียนหรือการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน 2) การสนับสนุน ความเป็นอยู่ทางด้านดิจิทัล การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่มุ่งสนับสนุน ความเป็นอยู่ ทางด้านดิจิทัลของผู้เรียนและบุคลากรโดยการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ผู้เรียน และการให้การสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน 3) การสร้าง ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ให้ความสำคัญ กับการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้เรียน ครู บุคลากร และครอบครัว เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตและพัฒนาอย่างเต็มที่การบริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่ควรมีการจัดการและการสนับสนุนที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในสังคม และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของการศึกษา ในยุคปัจจุบันและอนาคตได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

การบริหารสถานศึกษากับการวางแผนการจัดการทรัพยากรและการนำทีมงาน ให้ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เต็มไปด้วย ความสุขและการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวต่อ การเปลี่ยนแปลงในสังคมและเทคโนโลยี อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องมีผลกระทบต่อการ พัฒนา และปรับปรุงการศึกษาในระดับท้องถิ่น และระดับสูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างโอกาสและเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึงใน สังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วดังนั้นการใช้ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาการศึกษาในอนาคต (นิตยา หงษ์ขุนทด, บรรจบ บุญจันทร์ และอริสา นพคุณ 2567, หน้า 430 – 431)

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีบุคคลที่มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสมรรถนะ ของตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ทีม และองค์การโดยผู้นำองค์การจะมุ่งสนับสนุนและส่งเสริมการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติงาน เป็นทีม และมีสภาพแวดล้อมในองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด (วีรยา ลัจจะเขตต์, 2564) องค์การแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และทักษะโดยสร้างบรรยากาศของการสนับสนุน ส่งเสริมและ กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่เพื่อสร้างงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานนั้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง (Peter M. Senge, 2006, pp. 6 – 11) เสนอแนวทางในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ (The Fifth Disciplines) คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิด สร้างสรรค์และมีการเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การในการจำแนกสิ่งต่าง ๆ ให้มีความถูกต้อง เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและเกิดความกระจำกับแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรทำให้เกิดความตระหนักความเข้าใจสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเพื่อการกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพอนาคตที่มีความชัดเจนขององค์การโดยการกระตุ้น ให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค์ 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์การโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และ 5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลงสามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์การได้ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้

จากประสบการณ์การมีข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีแนวทางในการขับเคลื่อนการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นและรูปแบบการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2567 คือ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน” เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568 นโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ดังนี้ 1) มีความปลอดภัย ใสใจสุขภาพ และรักษสิ่งแวดล้อมด้านคุณภาพ 2) การอ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คิดเลขเป็น เน้นภาษาอังกฤษ 3) การพัฒนาสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 4) การพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5) การพัฒนาการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรมด้านโอกาส 6) การสร้างโอกาส ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมทักษะชีวิตและทักษะอย่างเสมอภาคตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านประสิทธิภาพ 7) การบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน 8) มินิวัตรกรรม ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา 9) การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

จากเหตุผลที่กล่าวข้างต้น จะเห็นว่าการดำเนินงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดนั้น ปัจจัยการบริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จำต้องให้ความสำคัญและควรเอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น บรรยากาศขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กรที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงานมีความเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกันเอง การจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกำหนดบุคลากรรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถความสนใจ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบมีแผนผังลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมสม่ำเสมอ มีการจัดสวัสดิการ ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยบุคลากร จัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการให้เพียงพอเหมาะสม นอกจากนี้การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็สำคัญ

ต่อการบรรลุเป้าหมายเช่นกันถ้าบุคลากรมีความรอบรู้ สนใจใฝ่ศึกษาในข้อมูลข้อเท็จจริง เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้เข้าใจมีแบบแผนความคิดของตนเอง คิดแยกแยะอธิบายเชิงเหตุเชิงผลนำมาวิเคราะห์ผลที่จะเกิดกับองค์กรมีการกำหนด แนวทางการปฏิบัติร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีมหมุนเวียนเปลี่ยนบทบาทผู้นำผู้ตาม สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสื่อสารให้เข้าใจตรงกันส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญ ของงานที่ได้รับมอบหมายมองภาพรวมของงานทั้งระบบว่ามีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ล้วนส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานขั้นตอนที่กำหนดการบริหารงานมี ประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมาย (กนกเนตร คำไพ, 2566, หน้า 5)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยได้ศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 2) ด้านความเจริญก้าวหน้าของ เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ 3) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ 4) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ ในการบริหารจัดการ 6) ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ องค์ประกอบ องค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยได้ศึกษา 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 5) ด้านการจัดการความรู้ 6) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนปรับปรุง และแก้ไขวางแผนในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อสารสนเทศด้านปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ไปประยุกต์ใช้วางแผนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามที่กำหนดมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการนำปัจจัยการบริหารยุคใหม่มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังนี้

1.1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ตามทฤษฎี ดังต่อไปนี้ นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 24); ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 67); วาทีตยา ราชักกดี (2561, หน้า 31); วิภาสิณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 10); วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 25); กฤตพัฒน์ พลคราม (2564, หน้า 47); สถาพร เข้มพันธ์ และชัชจรียา ใบลี (2565, หน้า 139); เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566, หน้า 20); Asiago Dorcah (2018, p. 62) ได้ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
- 1.1.2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่
- 1.1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่
- 1.1.4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่
- 1.1.5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ
- 1.1.6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

1.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามทฤษฎี ดังต่อไปนี้ อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561, หน้า 46); นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 3); นาถนารี ชนะผล (2562, หน้า 1688 – 1709); สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154 – 165); ญัฐ ใ้อัจฉินดา (2563, หน้า 69); คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564); Marquardt (2002, p. 24); Senge (2006, pp. 21 – 25) ได้องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ใช้ในงานวิจัย 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 1.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

- 1.2.3 ด้านพลวัตการเรียนรู้
- 1.2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
- 1.2.5 ด้านการจัดการความรู้
- 1.2.6 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 2,719 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 248 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,471 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 248 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 98 โรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

3.2.1.2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

3.2.1.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

3.2.1.4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่

3.2.1.5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

3.2.1.6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

3.2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.2.2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.2.2.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3.2.2.3 ด้านพลวัตการเรียนรู้

3.2.2.4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

3.2.2.5 ด้านการจัดการความรู้

3.2.2.6 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

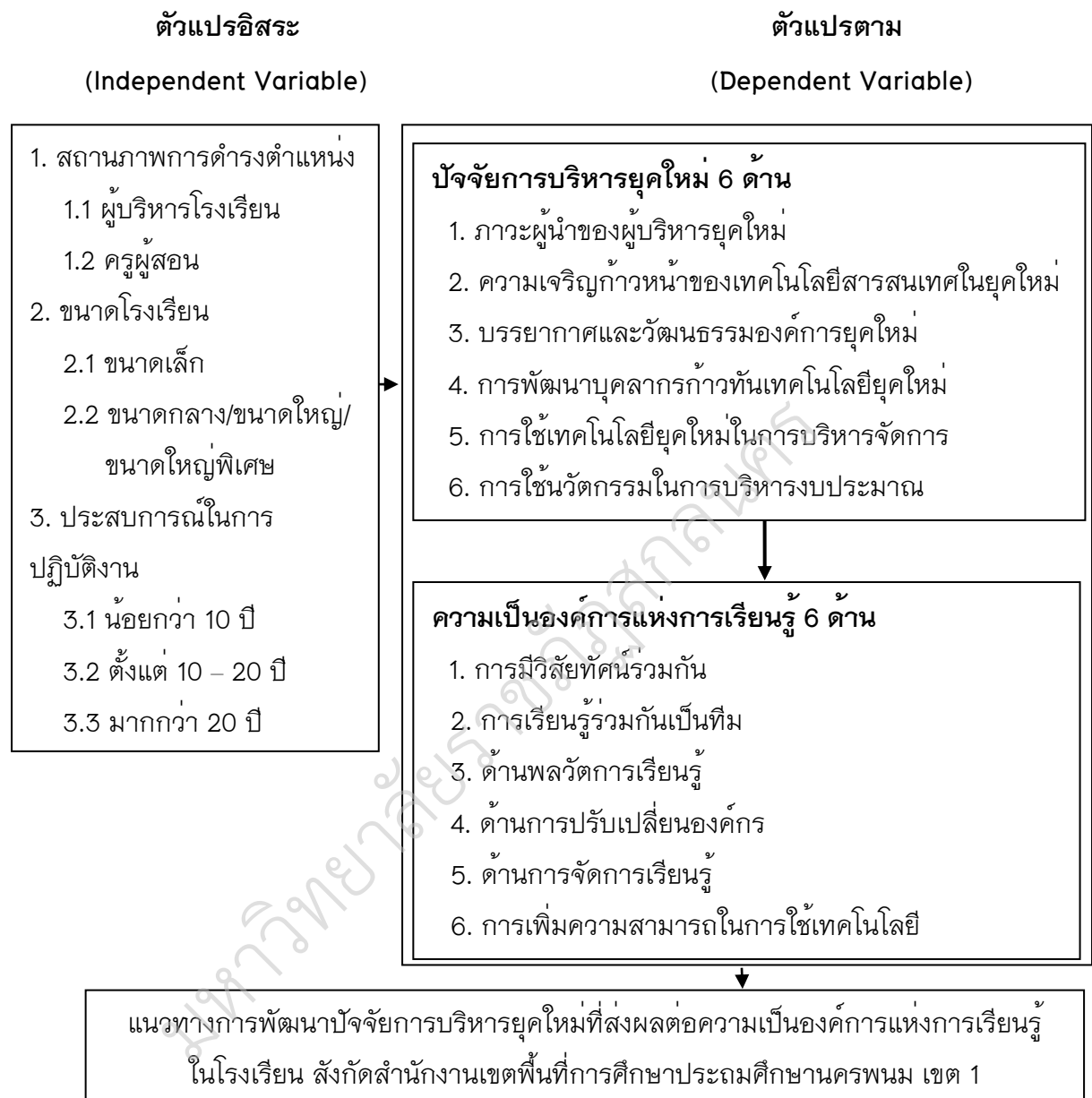
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 2) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ 4) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่ 5) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ 6) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 24); ประยงค์ ศรีโหม้ (2561, หน้า 67); วาติทยา ราชภักดี (2561, หน้า 31); วิภาลลณี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 10); วิมาลย์ ลีทอง (2563, หน้า 25);

กฤตพัฒน์ พลคราม (2564, หน้า 47); สถาพร เข้มพันธ์ และชัชจรียา ใบลี (2565, หน้า 139); เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566, หน้า 20); Asiago Dorcah (2018, p. 62)

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม 2) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 3) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 4) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 5) ด้านการจัดการความรู้ 6) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้
 อัจฉรา เขื่อนวิเศษ (2561, หน้า 46); นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 3); นาถนารี ชนะผล (2562, หน้า 1688 – 1709); สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154 – 165); ญัฐ ใ้อัจฉินดา (2563, หน้า 69); คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564); Marquardt (2002, p. 24); Senge (2006, pp. 21 – 25)



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดความ มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งขับเคลื่อนให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการ ทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ยุคใหม่ หรือ Modern Era หมายถึง ช่วงเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลง สำคัญทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การปฏิวัติ อุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 – 19 จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นยุคที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในด้านต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีการสื่อสาร และการเชื่อมโยงระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้โลกมีลักษณะและวิถีชีวิตที่แตกต่างจากเดิม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ยุคใหม่มีลักษณะเด่นที่ความทันสมัย ความก้าวหน้าทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็ว และการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและการเมือง

3. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้น สังคมไทยจึงเป็น สังคมที่สามารถรับวัฒนธรรมจากทุกมุมโลกทำให้เกิดการนำวัฒนธรรมหลายอย่างมาใช้ ซึ่งกระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์การการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของ เทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจซึ่งส่งผล กระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์การส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคย จำกัดอยู่ในวงแคบ ๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลกทำให้องค์การและหน่วยงาน ทั้งหลายต้องปรับตัวที่เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง จากการเปลี่ยนแปลง โลกในยุคปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้เลยว่าระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก

บุคลากรทุกคนในองค์การเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในทุกชั้นตอนหรือทุกระบบ การทำงานการนำพาองค์การเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งการบริหารและการพัฒนาองค์การถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ลงมือปฏิบัติแต่จะเป็นผู้ใช้ศิลปะในการทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดหมายตามที่ผู้บริหารตั้งใจ โดยการมุ่งเน้นพัฒนาองค์การในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ (เทวตา สหัสสธารา, 2567, หน้า 235) ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 2) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ 4) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ 5) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ 6) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความคิดเชิงกลยุทธ์แนวใหม่ใส่ใจกระจายความเป็นผู้นำแก่เพื่อนร่วมงานผลงานการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย โดยใช้หลักการกระจายอำนาจการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการยอมรับมีเป้าหมายร่วมกันมีทักษะในการบริหารงานในองค์กรคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งปรับปรุงตัวเอง และองค์กรให้ดียิ่งขึ้นทักษะผู้นำที่ดีต้องสามารถโน้มน้าวผู้ตามให้ลงมือทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันด้วยความเต็มใจซึ่งอาศัยเทคนิคการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ

3.2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณการใช้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้นต้องจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่ายสะดวกและเป็นที่นิยมสามารถทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้และใช้ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งาน และการทำงานต่าง ๆ ช่วยทำให้งานที่ย่างยากซับซ้อนจำนวนมากมีลักษณะที่ง่ายต่อการใช้งาน และยังมีระบบงานอัตโนมัติอีกหลายอย่างที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานในระบบที่ทำงานได้ตลอดเวลา และกระจายสถานที่ออกไปได้ห่างไกลจากผลของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สิ่งแวดล้อม

ภายนอกเปลี่ยนแปลงไปมากก่อให้เกิดกระแสย้อนกลับที่ยิ่งทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้เร็วขึ้นการนำศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กรซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีการนำเสนอข้อมูลในการบีบอัดส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงในการถ่ายทอดข้อมูลสารสนเทศลักษณะข้อความ กราฟ รูปภาพ วิดีโอคลิป และอื่น ๆ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน และสื่อออนไลน์” ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้พัฒนาระบบการบริหารงานในสถานศึกษา ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ หมายถึง องค์กร

มีกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารที่รวดเร็ว บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุคใหม่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเน้นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่าและร่วมมือกันในการทำงาน องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การกำหนดเอกลักษณ์ขององค์กรกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่เป็นการเพิ่มความคล่องตัวเปิดรับการทดลองนวัตกรรม การเรียนรู้และปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ววัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่เน้นการทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่รวดเร็วการตอบสนองการทำงานในองค์กรด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยงบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจและความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

3.4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่ หมายถึง กระบวนการ

ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรในยุคใหม่ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตประจำวันโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเนื่องจากมนุษย์ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน เช่น การใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการตัดสินใจ มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาแบบองค์รวมเนื่องจากการเรียนรู้และพัฒนาทักษะไม่เพียงเรื่องของการศึกษาและการอบรมภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งทำให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่เพื่อที่จะพัฒนาตนเองคิดหากลยุทธ์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล อบรมฝึกฝนความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

3.6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ หมายถึง การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงบประมาณทุกระดับทุกหน่วยงาน และทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วยงบประมาณจึงเป็นแผนการเงินขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้เงินในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการใช้และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระดมงบประมาณมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนซึ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงบประมาณช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการนำไปใช้ของผู้บริหารผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การวิจัยครั้งนี้วัดปัจจัยการบริหารยุคใหม่ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert' 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเป็นองค์การที่มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง บุคลากรและทีมงานอยู่เสมอมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ ประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายต่อเนื่องมีการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ปลูกเร้าพลังความคิด ความกระตือรือร้น เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความพร้อมและปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการมุ่งเน้นส่งเสริมให้บุคลากรมีการตัดสินใจร่วมกันมองภาพรวมขององค์กร เพื่อเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและส่งผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

4.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้การทำงานร่วมกันของบุคลากรโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอมีการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมผู้บริหารมีทีมบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ

4.3 ด้านพลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรโดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้เป็นผู้รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีทักษะในการเรียนรู้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กรและมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสมโดยบุคคลในองค์กรให้ความสำคัญเมื่อการแบ่งปันการทำงานเป็นทีม และการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร

4.4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีกลยุทธ์ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โครงสร้างสายการบังคับบัญชา ไม่ซับซ้อน ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัว ส่งเสริมบุคคลกรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่ว ทั้งองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน

4.5 ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเก็บรักษาและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และการถ่ายทอดความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกัน

4.6 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร สนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสมที่ทันสมัยมาใช้จัดหาสื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานให้แก่บุคลากร จัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมบันทึกจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการได้เป็นอย่างดีจัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์

การวิจัยครั้งนี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert' 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งจำแนกเป็น

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

5.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกเป็น 2 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 119 คน ลงมา

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 – 1,680 คนขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน จำแนกเป็น

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน น้อยกว่า 10 ปี

7.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือ ครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป หมายถึง ช่วงเวลาปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในอำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอปลาปาก อำเภอเรณูนคร อำเภอวังยาง ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาประถมศึกษาที่อยู่ในเขต 1 มีสถานศึกษา 248 โรงเรียน

9. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง วิธีการหรือกระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์โดยรวมของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ มาพิจารณาถ้าพบว่า ปัจจัย

ทางการบริหารยุคใหม่ด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนโดยรวม มาพิจารณาสรางแบบสัมภาษณ์เพื่อไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน
10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหาร

1.1 ความหมายของปัจจัยการบริหาร

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหาร

1.3 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร

1.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.3.2 เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

1.3.4 การบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3.5 การบริหารจัดการ

1.3.6 การบริหารงบประมาณ

2. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่

2.1 ความหมายของปัจจัยการบริหารยุคใหม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหารยุคใหม่

2.3 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่

2.3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

2.3.2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

2.3.3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

2.3.4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าด้านเทคโนโลยียุคใหม่

2.3.5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

2.3.6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

3. องค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.3.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 3.3.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 3.3.3 ด้านพลวัตการเรียนรู้
 - 3.3.4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
 - 3.3.5 ด้านการจัดการความรู้
 - 3.3.6 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ปัจจัยการบริหาร

1. ความหมายของปัจจัยการบริหาร

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

นิษฐาติกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร เป็นองค์ประกอบต่าง ๆ หรือทรัพยากรที่นำมาใช้ในการบริหารเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และความรู้ด้านการจัดการ (Management) รวมถึง เทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ตัวแปรการดำเนินงานทางการบริหารที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 18) ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ทรัพยากร ปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้บริหารงานแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่วางไว้เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรและทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผล

ปราณี รัตนธีระชัยกุล (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้เกิดปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการจัดโครงสร้างองค์การ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมขององค์การ ให้มีมาตรฐาน มีการติดต่อสื่อสารและการจูงใจ จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) โครงสร้างองค์การและ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 12) ได้นิยามว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการรวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในโรงเรียนมีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างสูงสุด

ฐิตาภา จันปุ่ม (2564, หน้า 14) ได้นิยามว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งต่าง ๆ โดยรวมที่นำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้ประกอบกันในการบริหารโรงเรียนทั้งการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรที่นำไปสู่การปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบให้บรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของปัจจัยการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาของนักเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้โรงเรียนกลายเป็นสถานที่ที่นักเรียนและบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหาร

ในการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในความหมายและทฤษฎีการบริหาร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

ดิเรก ภาโส (2561, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ เกิดความสำเร็จต่อองค์กร

ธีรพงศ์ อุปทุม (2561, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้นำองค์กรที่สามารถจัดการกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ มีความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 31) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีปัจจัยทางการบริหารทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 2) โครงสร้างองค์กร 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจูงใจ 6) ภาวะผู้นำ 7) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 8) การพัฒนาทีมงาน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 27) ได้ศึกษา ปัจจัยทางการบริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) นโยบายและ การปฏิบัติ 2) โครงสร้างขององค์การ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) กระบวนการบริหาร 5) บุคลากร 6) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร 7) เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร 8) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ 9) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10) สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และ 11) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์ (2563, หน้า 95 – 106) ได้ศึกษา ปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 มี 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การบริหารงานบุคคล 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ภาวะผู้นำ 4) วัฒนธรรมองค์การ 5) โครงสร้างองค์การ และ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยการ บริหาร ในโรงเรียนเน้นการบริหารที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา ของนักเรียนรวมถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยการนำปัจจัยต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ จัดการและบริหารโรงเรียน ซึ่งมีแนวทางการบริหารที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนา และก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. องค์ประกอบของปัจจัยการบริหาร

มีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัย การบริหาร ไว้ดังนี้

นิรุช ชัยปิ่น (2561, หน้า 24) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร มีทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาบุคลากร
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
3. การจูงใจ
4. โครงสร้างองค์การ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
6. การติดต่อสื่อสาร
7. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

8. งบประมาณ

9. เทคโนโลยีสารสนเทศ

ประยงค์ ศรีโทมิ (2561, หน้า 67) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
6. โครงสร้างองค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนรู้การสอน

วาทีทยา ราชภักดี (2561, หน้า 31) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 10 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การจูงใจ
5. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
6. โครงสร้างองค์กร
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารจัดการ
9. งบประมาณ
10. ทรัพยากรการเรียนรู้การสอน

วิภาสสินี หัตถกรรจ์ (2561, หน้า 10) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำ

2. ด้านสิ่งแวดล้อม
3. ด้านภาคีเครือข่าย
4. ด้านการจูงใจ
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิมลย์ สีทอง (2563, หน้า 25) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารมีทั้งหมด

8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. บรรยาการ และวัฒนธรรมองค์การ
3. การบริหารจัดการ
4. การพัฒนาบุคลากร
5. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
6. โครงสร้างองค์การ
7. เทคโนโลยีสารสนเทศ
8. การบริหารงบประมาณ

กฤตพัฒน์ พลคราม (2564, หน้า 47) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร

มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคลากร
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ
5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สถาพร เข้มพันธ์ และชัชจรีญา ใบลี (2565, หน้า 139) ได้ศึกษาปัจจัย

ทางการบริหาร มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ
3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์
4. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการ
5. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566, หน้า 20) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร มีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านการสร้างองค์กร
2. ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
4. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร
6. ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ
7. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

Asiago Dorcah (2018, p. 62) ได้กล่าวถึง ปัจจัยทางการบริหาร มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. มีผู้นำที่มีลักษณะมุ่งมั่น
2. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้อิสระ
3. พันธกิจและยุทธศาสตร์สมาชิกยอมรับ และปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ความสำเร็จ

8. การจูงใจใ้มน้าวสมาชิกในองค์กรให้ปฏิบัติงานจนประสบ

ความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร จากแนวคิดของนักการศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้เสนอรายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร

นักวิชาการ องค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร	หิรันธ ชัยปิ่น (2561)	ประยงค์ ศรีโพธิ์ (2561)	วาทีทยา ราชภักดี (2561)	ภิรมย์ หัตถกรรจ์ (2561)	วิมลย์ ลีทอง (2563)	กฤตพัฒน์ พลตราม (2564)	สถาพร เข็มพันธ์ และชัชชริยา (2565)	เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566)	Asiago Dorcah (2018)	คามถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	77.77
2. เทคโนโลยีสารสนเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	88.88
3. โครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓		✓			✓	✓	6	66.66
4. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓		✓			✓	✓	7	77.77
5. การติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓						5	55.55
6. การบริหารทรัพยากร บุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	88.88
7. การจูงใจ	✓	✓	✓	✓					✓	5	55.55
8. การบริหารจัดการ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	77.77
9. พันธกิจและ ยุทธศาสตร์									✓	1	11.11
10. การบริหาร งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		8	88.88
11. วัสดุอุปกรณ์						✓	✓			2	22.22

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยการบริหาร โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการ
สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นได้ปัจจัยการบริหาร
ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) เทคโนโลยีสารสนเทศ
3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารทรัพยากรบุคคล 5) การบริหารจัดการ
6) การบริหารงบประมาณ

จากการสังเคราะห์ปัจจัยการบริหารประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์และจัดกลุ่มองค์ประกอบในแต่ละด้านจากเอกสารแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปิยะวรรณ คิตฺโสตา (2561, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับ ผู้ตาม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้ กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำ ของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ

ประภาส จิตรกคิลป์ (2561, หน้า 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ใช้เหตุผลในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นภายใน สถานศึกษา

สุนิสา ภูเงิน (2561, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ กระบวนการบริหารงานผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะการบริหารหรือมีภาวะ ผู้นำที่ดีจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะการแสดงความสามารถทางการบริหารเพื่อการบริหาร งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานทั่วไปของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและเป้าหมาย สูงสุดของการจัดการศึกษา

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อการโน้มน้าว หรือจูงใจให้ ทุกฝ่ายในโรงเรียนปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ จนนำไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการบริหารการสร้างสรรค์สร้าง

ศรัทธา และสร้างความกลมเกลียวความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตามเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ลัลลันนา สิงห์จานุสงค์ และนิศารัตน์ โชติเชย (2565, หน้า 195) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคคนวัตกรรมใหม่มีความจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ศาสตร์ภาวะผู้นำให้มีคุณประโยชน์ อย่างเป็นรูปธรรม ต้องตระหนักรู้ให้เท่าทันกับโลกที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วโดยต้องเรียนรู้ด้วยองค์ความรู้ใหม่ ปรับเปลี่ยน มุมมองใหม่ ทำงานให้เร็วขึ้น มีการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดพลาดสร้างพลังให้เกิดขึ้นในองค์กรท่ามกลางโลกที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันตลอดเวลา

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำในยุคคนวัตกรรมใหม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องมีภาวะผู้นำที่เก่งและดีอีกทั้งยังต้องแสดงออกถึงคุณค่าของผู้ตามด้วยพร้อมทั้งแสดงออกถึงความเชื่อมั่นสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนภาพออกมาได้อย่างเต็มที่นำไปสู่การเห็นคุณค่าในความแตกต่างใจต้องเปิดกว้างรับฟังเกิดความเข้าใจกันไว้วางใจกันเกิดเป็นโอกาส และสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น ๆ ได้อย่างคุ้มค่าที่สุดสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและเติบโตขึ้นกับการมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

2. เทคโนโลยีทางการศึกษา

2.1 ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ดังนี้

ประภาช จิตรภักศิลป์ (2561, หน้า 41) กล่าวไว้ว่า ในโรงเรียนควรมีการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้มีสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมและพร้อมใช้งาน โรงเรียนมีการจัดหาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาบุคลากรให้ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารเทคโนโลยีการศึกษา เป็นศาสตร์ที่ประยุกต์วิชาการต่าง ๆ มาจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยการนำคำ “เทคโนโลยี” ซึ่งมีความหมายว่าเป็นศาสตร์แห่งวิธีการซึ่งไม่ได้มีความหมายว่าเป็นศาสตร์แห่งเครื่องมือเพียงอย่างเดียวแต่รวมถึงวัสดุและวิธีการเมื่อนำมาใช้กับ “การศึกษา” จึงเป็นคำใหม่

ที่มีความหมายว่า การประยุกต์เครื่องมือวัสดุและวิธีการไปส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมใหม่เพื่อการเรียนรู้ “สื่อสาร” เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับโดยอาศัยสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจ และเป็นแบบปฏิสัมพันธ์

สุทธิพิย ประทุม และสรุณณี อุเสินยาง (2565, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาจากคำว่า “เทคโนโลยี” รวมกับคำว่า “สารสนเทศ” เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้นเพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือแม้กระทั่งสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เช่น ระบบหรือ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ความรู้ที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลง มีการบันทึก วิเคราะห์ผลสรุปด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กัน ประมวลหรือดำเนินการด้วยวิธีใด ๆ เพื่อให้มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและมีวัตถุประสงค์ในการใช้งานสามารถนำไปใช้ประโยชน์และเผยแพร่ทั้งส่วนบุคคลสังคมเทคโนโลยีการศึกษาเป็นการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนาคำเนินการ และประเมินผลของสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอน และสื่อการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาเป็นระบบของการสอนและการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ณัฐวดี โพธิ์พรมศร (2566, หน้า 144) กล่าวว่าไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานและการให้บริการภาครัฐเพื่อให้เกิดการปฏิรูปกระบวนการทำงานและขั้นตอนการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว อำนวยความสะดวกให้ผู้ใช้บริการสร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาล และสามารถให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียวผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติการเปิดเผยข้อมูลของภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติผ่านการจัดเก็บรวบรวม และแลกเปลี่ยนอย่างมีมาตรฐานให้มีความสำคัญกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และข้อมูลรวมไปถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการภาครัฐเพื่อให้ภาคเอกชนหรือนักพัฒนาสามารถนำข้อมูลและบริการของรัฐไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมต่อไป

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดเก็บประมวลผลและถ่ายโอนข้อมูลระบบสื่อสารโทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

ที่ทันสมัยมีคุณภาพและเพียงพอพร้อมใช้งานมีการวางแผนจัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพการมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.2 แนวคิดของเทคโนโลยีสารสนเทศ

นิษฐาธิกานต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 66) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในภายในองค์กรหรือโรงเรียนมีความสำคัญทั้งด้านการจัดการองค์การและการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับการรวบรวม การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผล การพิมพ์ การสร้างงาน การสื่อสารข้อมูล และเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้คนเข้าถึงความรู้ ทั้งการค้นหาคำความรู้ใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ การสร้างเครือข่าย และสร้างฐานข้อมูลด้วยเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารและทำให้เกิดความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนา การดำเนินงาน และพัฒนาองค์การ

เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 56) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้กำลังได้รับความนิยมขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและคุณภาพคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า สามารถใช้งานได้ตามความต้องการและทันเวลาสามารถควบคุมการเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การกำหนดความเร็วในการเรียนและใช้งานได้ง่าย ๆ สามารถเรียนได้จากที่ไกล ๆ สามารถปรับเข้ากับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละคนได้ และสามารถดึงมาใช้เรียกกลับคืนได้เมื่อต้องการ

ณิชาธิย์ เหลืออร่าม (2562, หน้า 53) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญอย่างมาก และมีแนวโน้มที่จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยในการจัดระบบข่าวสารในแต่ละวันเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศช่วยในการเก็บสารสนเทศไว้ และสามารถเรียกใช้ได้อย่างสะดวกทุกครั้งช่วยจัดระบบอัตโนมัติเพื่อการจัดเก็บ ประมวลผลและเรียกใช้สารสนเทศทำให้เข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็วลดอุปสรรคเกี่ยวกับ เวลา ระยะทางและงบประมาณซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญก้าวหน้าได้

ศุภวิชช์ วงษ์พลบ (2566, หน้า 137) กล่าวว่า ลักษณะของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาควรมีความหลากหลายช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณค่า น่าสนใจ ชวนคิด ชวนติดตาม สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจะครอบคลุมการบริหารโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี E – Office การจัดการเรียนการสอนโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น สถานีวิทยุ โทรทัศน์เพื่อการศึกษา (Education Television Station: ETV), ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e – Library), เครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Internet) สรุปได้ว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การประยุกต์เอาแนวความคิด หลักการ ทฤษฎี เทคนิค วิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในวงการศึกษารูปแบบหนึ่งเพื่อให้การศึกษามี ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประหยัด (Economy) และมีประสิทธิผล (Productivity)

3. บรรยายภาพและวัฒนธรรมขององค์การ

3.1 ความหมายของบรรยายภาพและวัฒนธรรมขององค์การ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยายภาพและวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

ปราณี สาไพวัน (2558, หน้า 32) กล่าวว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ของลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกและลักษณะสภาพแวดล้อมภายในที่มีส่วนทำให้บรรยายภาพในการปฏิบัติงานในสำนักงานเป็นไปด้วยดีหรือไม่ต้องประกอบเหล่านั้นได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สภาพชุมชน สภาพแวดล้อมในสำนักงานจะสมบูรณ์แบบ และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มากที่สุดผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบดังกล่าว ข้างต้นจะต้องไม่ละเลยหรือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนเกินไปเพื่อให้ได้สภาพแวดล้อมที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากรในสำนักงานในการปฏิบัติงาน

นิษฐาติกันต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 32) กล่าวว่า บรรยายภาพขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคลองค์การและการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงได้ ทิศนคติ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจส่งผลต่อความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์การสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การอันเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมของผู้บริหาร

ในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่าบรรยากาศขององค์การจะเป็นไปในมิติใด ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสำคัญ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า วัฏจักรสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสภาพการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและนอกห้องเรียนสภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียนที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรบรรยากาศการบริหารจัดการ การเอื้ออำนวยต่อการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงเรียน

ประยงค์ ศรีโทมี (2563, หน้า 12) กล่าวว่า บรรยากาศและ วัฏจักรขององค์การ หมายถึง การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานการที่บุคลากร ในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการ ปฏิบัติงานการที่ผู้บริหารและครูให้ความไว้วางใจกันยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจ มีความสามัคคีมีความพร้อมเพรียงและมีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า บรรยากาศขององค์การ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีส่งผลต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้เป็นสิ่งที่ มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมทัศนคติการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจส่งผลต่อความภาคภูมิใจของ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์การอันเป็นการแสดง ถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การมีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารในการ สั่งการบังคับบัญชาหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานการทำงานมีลักษณะ ติดต่อกสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน และมีมิติมุ่งไมตรี สัมพันธ์ที่สมาชิกทุกคนในองค์การมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับเข้าใจความรู้สึกรักของเพื่อนร่วมงานมีการแบ่งปันให้ซึ่งกันและกันทำให้การ ปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

4. การบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 28) กล่าวว่า บัณฑิตด้านบุคลากร ถือได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดเนื่องจากบุคลากรคือปัจจัยบริหารที่มีชีวิตสามารถกำหนดปัจจัยบริหารด้านอื่น ๆ เช่น เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการบริหารจัดการในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์กระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อความสำเร็จขององค์การบริหารจัดการในด้านความสามารถของบุคลากรนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนขององค์การบริหารจัดการในส่วนของบุคคลทักษะการทำงานประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สุภาพร แสงสมาน (2565, หน้า 254) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล ต้องมีคุณลักษณะประกอบไปด้วยความรู้ และทักษะวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีทักษะในด้านภาษาในการสื่อสารกับต่างประเทศการใช้คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานมีความรับผิดชอบในงานการตรงต่อเวลาและมีวินัยในมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

เรวัต สมบูรณ์, ชวนคิด มะเสนะ และนเรศ ชันชะรี (2566, หน้า 265) การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารได้ดำเนินการที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล
- 2) การสรรหาบุคลากร
- 3) การคัดเลือก
- 4) การฝึกอบรม

และการพัฒนา 5) ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ

7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ความชำนาญในการทำงานการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ เข้าร่วมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบริหารจัดการ

5.1 ความหมายของการบริหารจัดการ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ โดยการบริหารงาน ทัวไปหรือการจัดการทัวไป มีหลักการดังนี้

1. หน่วยงานวางแผนปฏิบัติตามแผนและประเมินผลแผนอย่างเป็นระบบ
2. หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
3. หน่วยงานประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติราชการ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม เป็นหลัก

อมรรัตน์อรุณเจริญ (2559, หน้า 35) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งมีบุคคลและหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งใช้กำลังคนและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 48) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

ที่สำคัญ เช่น การวางแผน การนำ และการควบคุม ซึ่งมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกัน
ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้พร้อมทั้งเป็นกรใช้กำลังคนและทรัพยากร
ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารจัดการ
หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
องค์การโดย อาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์
นโยบายและการจัดการศึกษา ระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร
ที่ดีทั้งภายใน และภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

วิมาลย์ลีทอง (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารจัดการ
หมายถึง การส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา
ให้สามารถดำเนินการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดย
ที่นักเรียน จะได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน และเติบโตไปเป็นประชากรที่ดีและมีคุณภาพ
ในสังคมตลอดไปและเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการ
บริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงานการวิเคราะห์นโยบายและการจัดการศึกษาระบบ
อำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสารที่ดีทั้งภายในและภายนอก และระบบ
การประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการ
หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของ
องค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์
นโยบาย และการจัดการศึกษาระบบอำนาจการที่เน้นการมีส่วนร่วมการติดต่อสื่อสาร
ที่ดีทั้งภายใน และภายนอก และระบบการประกันคุณภาพที่มีคุณภาพ

6. การบริหารงบประมาณ

6.1 ความหมายของการบริหารงบประมาณ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) กล่าวว่า เงิน (Money) หน่วยงาน
จำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงาน
ของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมายโดยการบริหารงบประมาณมีหลักการดังนี้

1. หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหาร
จัดการ

2. การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบภายในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด
4. หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ
5. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2561, หน้า 19) ได้สรุปว่า ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนงานทางการเงินที่องค์กรจัดทำขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับรายรับและรายจ่ายเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรที่ตั้งไว้

วิมาลย์ลีทอง (2563, หน้า 14) ได้สรุปว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนโดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ประยงค์ ศรีโทมิ (2563, หน้า 13) สรุปไว้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนโดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า ด้านงบประมาณ หมายถึง แผนการจัดการที่จัดทำขึ้น และแสดงออกมาในรูปแบบโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการประมาณค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนโดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามแผนที่วางไว้จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติ และการบริหาร

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่

1. ความหมายของยุคใหม่หรือยุคปกติใหม่

ยุคใหม่ หรือ Modern Era หมายถึง ช่วงเวลาที่เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 18 – 19 จนถึงปัจจุบัน โดยเป็นยุคที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในด้านต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสาร และการเชื่อมโยงระหว่างประเทศ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้โลกมีลักษณะและวิถีชีวิตที่แตกต่างจากเดิม โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ยุคใหม่มีลักษณะเด่นที่ความทันสมัย ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสารที่รวดเร็ว และการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง

2. ความหมายของยุคความปกติใหม่

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้ให้ความหมายของยุคความปกติใหม่ไว้หลากหลายและแตกต่างกันดังนี้

มาลี บุญศิริพันธ์ (2563, online) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยุคความปกติใหม่ ซึ่งหมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบทำให้แบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจะต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้แนวปฏิบัติใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ประกอบด้วยวิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีสื่อสาร วิถีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวินัยดั้งเดิมหรือหวงถึงอดีต

สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2563, online) ได้กล่าวว่า ยุควิถีใหม่ เป็นรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนแนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิถีคิด วิถีเรียนรู้ วิถีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวินัยเดิมหรือถึงอดีต โดยคำนี้เกิดขึ้นหลังในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลกในต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2007 – 2008) ได้เกิด

การเปลี่ยนแปลงในระบบเศรษฐกิจครั้งใหญ่ การจัดการบางอย่างซึ่งเดิมเคยถูกมองว่า ผิดปกติได้กลับกลายมาเป็นสิ่งที่พบเห็นกันได้ทั่วไป และถูกนำมาใช้ในบริบทอื่น ๆ เช่น ด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อสื่อสารและทำความเข้าใจถึงสภาวะการเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศ เช่น อุณหภูมิที่สูงขึ้นและความเปลี่ยนแปลงของฤดูกาลส่วนในบริบทสถานการณ์ การแพร่ระบาดของโรค “โควิด -19” ช่วงปลาย พ.ศ. 2562 ถึง พ.ศ. 2563 นั้น อธิบาย ได้ว่าเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง จนแพร่กระจายไป ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกทำให้มีผู้คนเจ็บป่วยและล้มตายจำนวนมากจนกลายเป็น ความสูญเสียอย่างใหญ่หลวงอีกครั้งหนึ่งของมนุษยชาติ มนุษย์จึงจำเป็นต้องป้องกันตนเอง เพื่อให้มีชีวิตรอดด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดำรงชีวิตที่ผิดไปจากวิถีเดิม ๆ โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิตแบบใหม่เพื่อให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อ ควบคู่ไปกับ ความพยายามรักษาและฟื้นฟูศักยภาพทางเศรษฐกิจและธุรกิจนำไปสู่การสร้างสรรค สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดวิสัยทัศน์วิธีการจัดการ ตลอดจนจนพฤติกรรมที่เคยทำมาเป็นกิจวัตรเกิดการเปลี่ยนแปลงออกจากความคุ้นเคย อันเป็นปกติมาแต่เดิมในหลายมิติทั้งในด้านอาหาร การแต่งกาย การรักษาสุขภาพ การศึกษาเล่าเรียน การสื่อสารธุรกิจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งใหม่เหล่านี้ได้กลายเป็นความปกติใหม่ จนในที่สุดเมื่อเวลาผ่านไปก็ทำให้เกิดความคุ้นชินก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตปกติ ของผู้คนในสังคม

สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ (2564, หน้า 32) ยุควิถีใหม่ หมายถึง รูปแบบ การดำเนินชีวิตใหม่ที่แตกต่างจากอดีตอันเนื่องมาจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผน แนวปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยจนเป็นปกติและเคยคาดหวังล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลง ไปสู่วิถีชีวิตใหม่ภายใต้หลักฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วย วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีปฏิบัติและจัดการ การนำเทคโนโลยี เครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาสนับสนุน การบริหารจัดการสถานศึกษายุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรูปแบบการบริหาร จัดการสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในบริบทสังคม เพื่อให้สถานศึกษา สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2564, หน้า 294 – 305) ได้ให้ ความหมายว่า “ความปกติใหม่” ในเชิงด้านการจัดการเรียนการสอน คือสถานการณ์หรือ ปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ซึ่งแต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติผู้สอนและผู้เรียนไม่คุ้นเคย

ไม่ใช่มาตรฐานต่อมามีเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่างส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จนทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐานใหม่

สารานุกรมเสรี (2567, online) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยุคใหม่ ได้ว่าเป็นช่วงเวลาหนึ่งของอารยธรรมต่าง ๆ ซึ่งในช่วงนี้ อารยธรรม นั้น ๆ จะเริ่มมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เริ่มมีแนวคิดที่ยึดหลักความจริงหลุดพ้นจากความเชื่อหลายอย่างในอดีต นักวิชาการได้กำหนดช่วงเวลาที่เป็ “ยุคใหม่” ของสากลโลกไว้ให้เป็นช่วง ค.ศ. 1453 – ค.ศ. 1945 เทคโนโลยีถูกพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จนในช่วงปลายของยุคใหม่ มีการคิดค้นทฤษฎี สิ่งประดิษฐ์ รวมไปถึงศิลปะขึ้นมากมาย ทำให้เข้าสู่ยุคใหม่ในที่สุด

สุทัศน์ เพ็ญชะภา (2568, online) ได้ให้ความหมายของคำว่า ยุคใหม่ ได้ว่าความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดการแข่งขันกันทางธุรกิจ การคิด ประดิษฐ์อุปกรณ์ใหม่ ๆ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีความก้าวหน้าในวิทยาการต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อจะได้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปัจจุบันโลกมีวิวัฒนาการที่ทันสมัยมากขึ้นมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในด้านต่าง ๆ ให้ทันต่อการเจริญเติบโตของวิวัฒนาการ ดังนั้นยุคใหม่จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สรุปได้ว่า ยุคใหม่หรือยุคความปกติใหม่ หมายถึง ช่วงเวลาหรือยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาใหม่ ๆ ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ซึ่งจะมาพร้อมกับการนำเสนอความคิด แนวทาง วิถีชีวิต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสารที่ก้าวหน้ามีการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและวิทยาศาสตร์จนเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคม

3. ความหมายของปัจจัยการบริหารยุคใหม่

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สถานศึกษาพบว่ามีความหมายไว้ดังนี้

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ หมายถึง การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคส่วนในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้าน การเมือง การปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม รวมทั้งด้านการศึกษาการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมี

ประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่พบว่าผู้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พิทยธิดา พิทยสกุล (2566, หน้า 23) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ หมายถึง การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21 ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและก้าวล้ำทางเทคโนโลยี อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ S: Smart Enterprises (องค์กรอัจฉริยะ) และ T: Technology & innovation (เทคโนโลยีและนวัตกรรม) ด้านกระบวนการ ได้แก่ A: Achievement (การมุ่งผลสัมฤทธิ์) R: Research (การวิจัย) T: Team (การทำงานเป็นทีม) และ U: Universal (ความเป็นสากล) ด้านผลผลิต ได้แก่ P: Product (คุณลักษณะผู้เรียน 3RsX8Cs) และ S: Sustainable (ความยั่งยืน) The STARTUPS Model เป็นการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมขับเคลื่อนภายใต้กระบวนการดำเนินงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

การขับเคลื่อนนโยบายสถานศึกษาด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ (STARTUPS MODEL) เป็นรูปแบบที่ได้ประยุกต์รูปแบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management – RBM) ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาภายใต้กระบวนการทัศน์ประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้มีลำดับขั้นตอนกระบวนการทำงานตามกระบวนการ PDCA ของ วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ต (Walter Shewhart) ดังต่อไปนี้

1. ขั้นวางแผน (Plan) การสร้างความตระหนักและออกแบบการทำงานอย่างมีส่วนร่วม

2. ขั้นดำเนินการ (Do) การสร้างพัฒนานวัตกรรมเมื่อนำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่ The STARTUPS Model มาเขียนในมุมมองเชิงระบบ (System Approach) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถกำหนดกรอบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถมองเห็นกระบวนการทำงานทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบ ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย Smart Enterprises คือ องค์กรอัจฉริยะองค์กรเล็กที่มีคุณค่า มีแนวคิดใหม่ ๆ รุกสู่เป้าหมาย อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งหมายถึง กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมวิเคราะห์ร่วมสร้างคู่มือ ร่วมดำเนินนโยบายสู่การปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ และพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน Technology & innovation คือเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งหมายถึงการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรม

เข้ามาใช้ในการดำเนินงาน สื่อสาร สั่งการ ประเมินผล รายงาน กำกับติดตามกระบวนการทำงานอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2 กระบวนการดำเนินงาน (Process) ประกอบด้วย

Achievement คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งต่อนโยบาย สถานศึกษาและผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิคุณ (Efficacy) Research คือ การวิจัยเพื่อพัฒนา ซึ่งหมายถึง กระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนการวางแผน ลงมือทำ สังเกตเผ่าระวัง รายงานผลและปรับปรุงการดำเนินการต่อเนื่องเป็นวงจรการพัฒนาสถานศึกษาด้วยการใช้กระบวนการวิจัย Team คือ ระบบการทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึง ยกกระดานการปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาผู้เรียน 360 องศา การประสานความร่วมมืออย่างกว้างขวาง มีหุ้นส่วน และภาคีเครือข่ายครอบคลุมทั่วพื้นที่ การสร้างทีมงาน (Team Building) ทำงานด้วยกัน เพื่อให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองของกลุ่มหรือของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล Universal คือ ความเป็นสากล ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการตามเกณฑ์คุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล หรือเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ผลผลิต (Output) ประกอบด้วย Product คือ ผลผลิต

ซึ่งหมายถึง นักเรียนทุกคนได้รับการดูแลและพัฒนาศักยภาพรอบด้าน

3. ขั้นตอนตรวจสอบ (Check) ประเมินผลการดำเนินงาน

ตรวจสอบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการ ดำเนินงาน ข้อเสนอแนะการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน การสอบถามความพึงพอใจ ซึ่งผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำผลไปพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

4. ขั้นปรับปรุงพัฒนา (Act) การนำผลประเมินการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ และผลประเมินความ พึงพอใจของผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจัดทำเป็น ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศเพื่อการประชุมวิเคราะห์ ข้อมูลผลการประเมินสู่การปรับปรุง จุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของการดำเนินงาน และพัฒนาขยายผลต่อยอด จุดเด่น ที่เกิดความสำเร็จและประสิทธิผลสถานศึกษาต่อไป

สุวิมล โพธิ์กลิ่น (2564, หน้า 978) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา ยุคใหม่ หมายถึง การเปลี่ยนมุมมองการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ เพื่อให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ในเรื่องของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ ทักษะคิดต่อเทคโนโลยีและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องยอมลงทุน และหาวิธีการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การศึกษายุค disruptive World ยังต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรการศึกษาศูนย์ใหม่สอดคล้องกับ Pratchapruet (2018) การศึกษายุคใหม่เป็นการศึกษาในยุคที่เน้นให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมผลิตผลควบคู่กับการสร้างความรู้โดยใช้เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการเรียนรู้เชิงรุกด้วยการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้และนวัตกรรมร่วมกันสอดคล้องกับ Anit (2012) พบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโรงเรียนทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์เร็วขึ้น

กัลป์ลิกา ศรีหาสาร (2561, หน้า 245) กล่าวว่า การบริหารจัดการศึกษา หมายถึง การให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ นโยบายการบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา

อรชร ปราชันท์ และสุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 54) กล่าวว่า ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยมีการนำระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และการนำระบบเครือข่ายมาใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลเชิงนวัตกรรม

ธีรพงศ์ อุปทุม (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของการจัดองค์กร การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

ศศิธร บุตรเมือง (2562, หน้า 32 – 36) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคน ขึ้นไปในการจัดการศึกษา เพื่อให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ

สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในกรณีของการบริหารในโรงเรียน การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร 4 ประการ คือ การวางแผน การมอบความรับผิดชอบ การสร้างแรงจูงใจ และการกำกับติดตาม ผู้บริหารควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างทางการบริหาร เช่น หน้าที่ทางการบริหาร หลักเกณฑ์ทางการบริหารที่ยังใช้อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนี้การให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กร ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จทางการบริหาร

ประกาศสิริ คล้ายคลึง (2563, หน้า 176) ได้ให้ความหมายการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานโรงเรียนที่มีเป้าหมายให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัวให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานใน 4 ฝ่าย ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป ดังนั้นจึงมีแนวทางการบริหารโรงเรียนในรูปแบบนิติบุคคลได้อย่างสมบูรณ์มีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำเอาสิ่งที่ดีมีประโยชน์มาใช้ในสถานศึกษานั้นเองเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งแก่โรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียนที่ได้เป็นบุคลากรในสถานะนั้น ๆ ฉะนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเป็นหลัก

การใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่สามารถประยุกต์ใช้ได้ด้วยหลายวิธีเพื่อสร้างสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับการใช้กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) รับฟังและปรับเปลี่ยน สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างเมื่อต้องการปรับปรุงกลยุทธ์ตาม สถานการณ์และความต้องการ 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียน และบุคลากรโดยให้เน้นทักษะและความรู้ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในสังคมและการทำงานในอนาคต 3) การใช้เทคโนโลยี โดยใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา

อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือแอปพลิเคชันการเรียนรู้ 4) การสร้างทีมงานที่มีความสามารถ สร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีความหลากหลายในด้านทักษะและความรู้ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน และสนับสนุนกันในการดำเนินงาน 5) การสร้างสังคมการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ระหว่างบุคคลในองค์กร และสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 6) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่บูรณาการ สนับสนุนการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่บูรณาการ เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น 7) การให้ความสำคัญกับความหลากหลายสร้างสภาพแวดล้อมที่ยินยอมความหลากหลาย และสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการพัฒนา และ 8) การติดตามและประเมินผล ติดตามและประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จของกลยุทธ์ และการดำเนินงาน และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป บริหารงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ลงตัว ประหยัด และคุ้มค่า หลากหลายต่อเนื่อง ทันเหตุการณ์ การบริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนและบุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีความหลากหลายในด้านทักษะ และความรู้ การสร้างสังคมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ อย่างบูรณาการสนับสนุน ให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนามีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จของกลยุทธ์ และการดำเนินงาน

ตาราง 2 สรุปแนวคิดเกี่ยวกับยุคใหม่ ความหมายยุคใหม่

ยุคใหม่	ตัวชี้วัดของยุคใหม่
ยุคใหม่ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป บริหารงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารและครูพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ลงตัว ประหยัด และคุ้มค่า หลากหลายต่อเนื่องทันเหตุการณ์การบริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์สถานศึกษาควรส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับผู้เรียนและบุคลากร มีการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทีมงานที่มีความสามารถและมีความหลากหลายในด้านทักษะ และความรู้ การสร้างสังคมการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ อย่างบูรณาการสนับสนุนให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และการพัฒนามีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดความสำเร็จของกลยุทธ์และการดำเนินงาน	1. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี 2. การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคใหม่ 3. นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างคุ้มค่า รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ 4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยี 5. มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ 6. มีความรู้และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 7. มีวิสัยทัศน์ในยุคสมัยใหม่ 8. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล 9. ใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กร 10. เตรียมพร้อมรับมือกับยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและปัจจัยการบริหารยุคใหม่

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารยุคใหม่ดังต่อไปนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2563, หน้า 131) การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการศึกษาเพื่อให้ก้าวทันต่อการ

เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่เพื่อที่จะพัฒนาตนเองนำกลยุทธ์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัลและต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครูปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอนส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสามารถสนองต่อการแข่งขันของสังคมและโลกผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีของสถานศึกษาให้ชัดเจน มีการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน, จรัส อติวิทยากรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2564, หน้า 1,345 – 1,361) การบริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ให้มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีการนำสื่อ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผลผู้เรียน
2. การบริหารงานงบประมาณ มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ออนไลน์ สามารถตรวจสอบความถูกต้องและแม่นยำมากกว่าการจัดเก็บในรูปแบบของเอกสาร อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จัดเก็บมาใช้ในการวิเคราะห์จัดสรรงบประมาณเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียน
3. การบริหารงานบุคคล มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษามากขึ้นทำให้การสื่อสารมีความสะดวกและรวดเร็ว การประเมินบุคลากรในรูปแบบของออนไลน์รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. การบริหารงานทั่วไป มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานธุรการในทุก ๆ ด้านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เข้าถึงได้ง่าย และยังนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คัดกรองนักเรียนมีนโยบายโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาจะต้องมีการติดต่อประสานงานข้ามหน่วยงานที่อยู่เหนือระดับโรงเรียนขึ้นไป ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วและเป็นแนวทางเดียวกัน

เพชรสุภัค กิจสกุล, พิภพ วังเงิน และทอง ทองภูเบศร์ (2566, หน้า 154 – 155) แนวทางการนำนวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลรูปแบบ PM + 5Ns ไปใช้จริง ในการบริหารการศึกษาในกลุ่มบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย ดังกล่าวโดยปฏิบัติ ดังนี้ 1) นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา 2) กำหนดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้เรื่องทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารแบบเครือข่ายกับครูและบุคลากรของสถานศึกษาโดยละเอียด 3) และได้ให้แนวทางในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแก่หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายในการนำไปใช้ในการบริหารจัดการในส่วนงานของแต่ละฝ่าย

แนวทางการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ไว้ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรสถานศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ในโลกยุคดิจิทัลมีการประสานสัมพันธ์กับเครือข่ายผู้ปกครองคณะกรรมการบริหารการศึกษาเครือข่ายชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นวางแผนการจัดทำหลักสูตร 2) ด้านกระบวนการเรียนการสอนควรจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีการสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) จัดการเรียนการสอนแบบ (Active Learning) จัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และใช้เครือข่ายข้อมูลทางเทคโนโลยีและการสื่อสารเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนควรใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีการใช้สื่อการเรียนการสอนผ่านห้องเรียนแห่งคุณภาพ DLIT, DLTV, YouTube, แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลใช้แอปพลิเคชันในการสื่อสารมีการประชุมผ่าน ZOOM, Google Meet, ให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าผ่านสื่อออนไลน์นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และใช้เครือข่ายการศึกษาผ่านระบบดิจิทัลในรูปแบบโปรแกรมการสอนต่าง ๆ 4) ด้านการวัดผลประเมินผลควรใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย ประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงในห้องเรียนให้ความสำคัญกับการ

สะท้อนกลับ (Feedback) มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูปทางเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการวัดผล ประเมินผล และรายงานผลการเรียนผ่านระบบดิจิทัล และผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์

แนวทางการบริหารงบประมาณในยุคดิจิทัลควรมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย และเป็นปัจจุบันในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาด้านการบริหารงบประมาณบุคลากรทุกฝ่ายทุกเครือข่ายควรรับทราบข้อมูลร่วมกันเพื่อให้เกิดการจัดสรร และใช้งบประมาณอย่างรัดกุมเกิดประสิทธิผลสูงสุดสถานศึกษาควรใช้โปรแกรมสำเร็จรูประบบดิจิทัล และอุปกรณ์ที่ทันสมัยทางด้านเทคโนโลยีเข้ามาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณ การประเมินผล การรายงานผลการใช้งบประมาณ และผลการดำเนินงานในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

แนวทางการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลเครื่องมือในการบริหาร Digital HR ญัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2563) กล่าวว่า ในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระบบบริหารงาน HR ด้วยตนเอง (Employee Self – Service Online) ระบบการสรรหาและ Branding โดยใช้ Social Media ระบบการเรียนรู้ผ่าน e – Learning มีการปรับระบบและพัฒนาต่อยอดให้เป็น Mobile Application จัดเป็นข้อมูลประเภท HR Big Data ผู้บริหารต้องนำมาจัดให้เป็นระบบโดยใช้ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศทาง เทคโนโลยีเข้ามาช่วยการสรรหาบุคลากรที่ต้องการทั้งจากภายในและภายนอกนำข้อมูลมาวิเคราะห์และบริหารเป็นรายบุคคลซึ่งต้องนำมาใช้ควบคู่ไปด้วยกับระบบเครือข่ายสังคมในองค์กรเพื่อสร้างความร่วมมือและผูกพันในองค์กรควรมี platform ที่บุคลากรสามารถส่งผ่านข้อมูล Feedback และเสนอความคิดเห็นได้ง่าย ๆ บันทึกการเข้าทำงานการขาด ลา มาสายเป็นจำนวนครั้งที่ผู้บริหารในฝ่ายต่าง ๆ สามารถเข้าดูข้อมูลได้เป็นปัจจุบันผู้เขียนมีข้อเสนอแนะตามแนวคิดของญัฐวุฒิ พงศ์สิริดังนี้คือ 1) สนับสนุนให้พนักงานสามารถนำอุปกรณ์ Notebook Tablet และ Smart Phone ของตนเองมาเชื่อมต่อกับฐานข้อมูล และระบบปฏิบัติการขององค์กร 2) จัดการข้อมูล HR ที่มีอยู่เป็นจำนวนมากให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถวิเคราะห์และบริหารจัดการได้เป็นรายบุคคล 3) ปรับปรุงระบบบริการพนักงานออนไลน์จาก PC – based เป็นระบบ Mobile – based เพื่อสนับสนุนการทำงานภายใต้แนวคิด Any Device Anywhere Any Time 4) สนับสนุนการใช้ Social Media

เป็นช่องทางการการเรียนรู้และพัฒนาให้ใช้งานได้บน Mobile – based 5) จัดระบบการประเมินความสามารถของบุคลากรด้วยเครื่องมือดิจิทัล สามารถใช้ตัวชี้วัดได้อย่างยุติธรรม และตรวจสอบได้โดยเครื่องมือวัดผล หรือระบบ KPI ซึ่งจะช่วยรักษามาตรฐานที่เท่าเทียมกัน และมีความแม่นยำกว่าการใช้อารมณ์ความรู้สึก

แนวทางการบริหารงานทั่วไปแนวใหม่ การบริหารทั่วไปเป็นภารกิจหนึ่งของโรงเรียนในการสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาที่โรงเรียนกำหนดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรนำระบบการบริหารจัดการโดยใช้ระบบดิจิทัลจัดหาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี โปรแกรมการใช้งานรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อลดภาระงานและขั้นตอนในการทำงาน รวมทั้งประสานสัมพันธ์กับกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาช่วยในแต่ละขั้นตอนของการบริหารจัดการดังนี้ 1) การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินการของระบบอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมบริเวณพื้นที่โรงเรียนและมีประสิทธิภาพ 2) กำหนดและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมมีการประสานสัมพันธ์การทำงานของอุปกรณ์ที่เข้ากันได้ ดำเนินการจัดหาปรับปรุงและพัฒนาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศพื้นฐานทั้ง hardware และ software และเพียงพอต่อการใช้งาน 3) จัดซื้อโปรแกรม software ที่ถูกลิขสิทธิ์ทั้งใน ห้องเรียน และสำนักงานจัดซื้อและติดตั้งโปรแกรมป้องกันไวรัสและการโจมตีระบบในอุปกรณ์เพิ่มความเร็วสัญญาณระบบสายแลนและ WiFi ให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ 4) มีศูนย์ดูแลในการซ่อมบำรุง จัดหาหรือจัดจ้างเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแล และซ่อมบำรุงอุปกรณ์ดำเนินการด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการ 5) พัฒนาหรือจัดหาโปรแกรมที่ใช้การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ หรือประยุกต์ใช้ Google app ให้ครอบคลุมงานต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณการใช้กระดาษลดเวลาและขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ

ธนวัฒน์ สุวรรณเหล่าและคณะ (2565, หน้า 147) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่เป็นความสามารถทางการบริหารเพื่อให้ภารกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมยุคปัจจุบันนี้ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเร่งเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ชุมชน และสังคม สามารถประเมินความพร้อมด้านดิจิทัลของสถานศึกษาได้อย่างรอบด้าน สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกิจของสถานศึกษากับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเข้าใจ รอบรู้ รอบด้าน สามารถคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับสถานศึกษาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีอาชีพ (อรรวรรณ กันละนนท์, 2564)

2. ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการคิดในแนวสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบันและก้าวทันเทคโนโลยีโดยทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารตามแนวคิดของฮอร์ทและบัคเนอร์ (Horth and Buchner, 2014, อ้างถึงใน อภิฤดี โทนา, 2565) ประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) การใส่ใจหรือเอาใจใส่ (paying attention) คือการติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้ง 2) การเข้าถึงเฉพาะบุคคล (personalizing) คือการให้ความสำคัญและทำความเข้าใจกับประสบการณ์ของแต่ละคน 3) การสร้างภาพลักษณ์ (imaging) คือการคิดให้เป็นรูปธรรมโดยการแสดงข้อมูลด้วยภาพทำให้เข้าใจได้ง่าย 4) การทำงานที่ผ่อนคลาย (serious play) คือการพัฒนาแนวคิดที่มีแนวคิดแปลกใหม่ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้ 5) การสืบเสาะแบบร่วมมือร่วมพลัง (collaborative inquiry) คือการร่วมมือในการสืบค้นสามารถ สร้างนวัตกรรมโดยรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น 6) การจัดการอย่างเป็นระบบ (crafting) คือการรับมือกับความแตกต่าง ๆ ขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมสามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ได้

3. ทักษะความเข้าใจในการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำที่มีความรู้ด้านดิจิทัลในการจัดการสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากลเพื่อให้โรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วผ่านความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และสร้างเครือข่ายนวัตกรรมดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 1) การรับรู้และความเข้าใจดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนัก และมีความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทความสำคัญของเทคโนโลยีที่จะพัฒนาโรงเรียนของตน ให้สามารถปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล 2) การใช้เครื่องมือดิจิทัลในกระบวนการทำงานของครู หรือผู้บริหารสถานศึกษาโดย สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ 3) ความคิด

สร้างสรรค์และนวัตกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดอย่างสร้างสรรค์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาบุคลากรในสถานศึกษา นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายเป็นระบบการทำงานร่วมกันและกระบวนการตรวจสอบผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมการสร้างเครือข่ายที่ชุมชนดิจิทัลแห่งการเรียนรู้ภายใน และนอกสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Panita Ard Wong and Dawruwan Thawinkarn, 2019)

4. ทักษะการบริหารบุคลากรในยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปสู่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเช่น การทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา ให้มีความคิดเห็นและทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน (สงบ อินทรมณี, 2562) ดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีให้กับครูเพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่เพิ่มขึ้นจนสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัย และจัดการเรียนการสอนได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูแบ่งปัน แลกเปลี่ยน แนวคิด วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและนอกองค์กรมีการ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีของครูอย่างเป็นรูปธรรมและสม่ำเสมอเพื่อให้ครู สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนต่อไปได้ และส่งเสริมบทบาทการพัฒนาครูยุคดิจิทัลเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาได้ตรงตาม ความต้องการ เหมาะสมกับบริบทของตนเองบริบทของนักเรียน และบริบทของโรงเรียน จนเกิดประโยชน์ สูงสุดต่อการศึกษา (จุฑามาส จันทรมณี, 2563)

5. ทักษะการตัดสินใจด้วยข้อมูล การตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหาโดยการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลข้อมูล และข้อจำกัดในทางเลือกที่เหมาะสมการตัดสินใจจึงมีความสำคัญเปรียบเสมือนหัวใจ ของการปฏิบัติงานและการบริหารงาน (จิตรกร จันทรสุข, 2564) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำข้อมูลมาประยุกต์ใช้และช่วยในการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำผู้บริหารสถานศึกษา ควรที่จะเข้าใจหลักการต่าง ๆ ในกระบวนการตั้งแต่การออกแบบโครงสร้างข้อมูลทั้งหมด ขององค์กร หลักการการบูรณาการข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กร การออกแบบสื่อสารข้อมูล ด้วยภาพ ตลอดจนการพิจารณาข้อมูลและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ บนฐานข้อมูลที่

5. องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และเอกราช โขจิตพิมานเวช (2567, หน้า 532) การบริหารจัดการสถานศึกษาในโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคส่วนในโลกเข้าด้วยกัน เทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้าน การเมืองการปกครอง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม รวมทั้งด้านการศึกษการบริหารจัดการสถานศึกษา ยุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพบทบาทของผู้บริหารในยุคใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณภาพ (qualities) ความรู้ (knowledge) และทักษะ (skills) การบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่องค์การได้กำหนดไว้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกหลักที่สำคัญมากของระบบ การศึกษา และย่อมหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเผชิญกับความ หลากหลายในการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้อง เป็นศูนย์กลางของครู และนักเรียนโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ในชุมชนของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าวเพราะว่ามีความหลากหลายของทรัพยากรชุมชน ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของนักเรียนและความสำเร็จ ของสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ดังนี้

1. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management: SBM) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นรูปแบบที่การบริหาร และการจัดการศึกษาที่นำหลักการ วิธีการและกลยุทธ์ในการทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิภาพในการทำงานผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องโดยการปฏิบัติงานอาศัยหลักการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจ ร่วมกันหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลักการตรวจสอบและถ่วงดุลหลักการบริหาร ตนเองหลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้กับประชาชน และหลักการพัฒนาทั้งระบบ ซึ่งรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะและความจำเป็นของ แต่ละสถานศึกษาซึ่งอาจเป็นรูปแบบที่ผู้บริหารเป็นหลักรูปแบบที่มีครูเป็นหลักรูปแบบ ที่ชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก และรูปแบบที่ครู และชุมชนเป็นหลักก็ได้โดยมีปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบผลสำเร็จ ได้แก่ การกระจายอำนาจ จากส่วนกลางการได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีการประชาสัมพันธ์

และมีระบบข้อมูลข่าวสารที่ดีมีการปรับโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาใหม่
ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่เหมาะสม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรู้บทบาทหน้าที่
ของตนเอง

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เนื่องจาก
สถานศึกษาเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก
เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษาก็คือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การ
ประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภท
ใด ๆ ขณะนี้สถานศึกษาได้ก้าวเข้าไปสู่ศตวรรษใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษา
สถานศึกษาจะต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนสถานศึกษา
ให้เป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้

3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) การจัดการ
ความรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้นการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐานในขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน เป็นสิ่งสำคัญในการ
ดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาการจัดการความรู้ของภายในสถานศึกษาย่อมเกิด
จากการผสมผสานการทำงานของปัจจัยที่สำคัญกล่าว คือ 1) ด้านการจัดหาหรือการ
สร้างความรู้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็น
กระบวนการ และเป็นระบบที่ชัดเจนในการแก้ไขจุดบกพร่อง หรือผู้บริหารส่งเสริมครู
ให้แสวงหาวิธีการกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพให้ดีขึ้นเสมอการให้สิ่ง
เสริมแรงเพื่อเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้ในระดับองค์การจะต้อง
สนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เรียนรู้
จากประสบการณ์ในการทำงานเรียนรู้จากการแก้ปัญหาเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน
2) ด้านการจัดเก็บความรู้ผู้บริหาร และครูควรร่วมมือกันพัฒนาระบบความรู้
อย่างต่อเนื่องมีการจัดเก็บความรู้เอกสาร สื่อต่าง ๆ อย่างเป็นระบบสามารถนำมาใช้อย่าง
และสะดวกรวดเร็วหรือได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดเก็บแหล่ง
เรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และสังเคราะห์แนวความคิดที่เกี่ยวกับ
ธรรมชาติความรู้ 3) ด้านการเผยแพร่ความรู้ผู้บริหาร และครูควรมีโอกาสพูดคุยเสวนา
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันมีกระบวนการให้ครูแบ่งปันแลกเปลี่ยนเผยแพร่

และถ่ายโอนความรู้ให้กันและกันหรืออาจเป็นเพราะได้นำความรู้ที่ได้เก็บไว้เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น จัดนิทรรศการ การมีแผ่นพับ การเป็นวิทยากรเพื่อเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) ด้านการนำความรู้ไปใช้ผู้บริหารและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ระหว่างหน่วยงานและเครือข่ายให้กว้างขึ้นและนำความรู้ที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาและสามารถนำองค์ความรู้ในโรงเรียนไปใช้ประโยชน์ในบริบทที่แตกต่างกันได้

4. เครือข่ายความร่วมมือ (Co - operate Networking) เครือข่ายความร่วมมือเกิดจากการก่อตัวของเครือข่ายเกิดขึ้นจากการที่มีหน่วยงาน หรือองค์การกำหนดให้มีขึ้นและเกิดขึ้นจากการรวมตัวของเครือข่ายสถานศึกษาตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันเป็นเครือข่ายความร่วมมือโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาภายใต้องค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ ส่วนประกอบของเครือข่าย ความร่วมมือ ขอบข่ายและภารกิจงานด้านวิชาการกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่ายคุณลักษณะที่ดีของแกนนำ และเทคนิควิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายโดยมีแกนนำเป็นผู้ริเริ่มแล้วร่วมกันทำกิจกรรมเกิดการเรียนรู้การปฏิบัติร่วมกันในรูปแบบต่าง ๆ และการพัฒนาสมาชิกเครือข่ายร่วมกันอย่างต่อเนื่องจะทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้นสถานศึกษาที่เป็นเครือข่ายควรมีการขยายเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ อีกนอกจากที่เป็นเครือข่ายกันอยู่แล้ว หรืออาจจะเป็นเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ อีกทั้งได้ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอีกทางหนึ่ง

5. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC เป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิตที่ดีของครูในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งครูจะต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนและห้องเรียนจะต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ PLC ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะการกระทำที่แสดงถึงการแบ่งปันหรือการแลกเปลี่ยนของครูแต่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันความจริงใจของสมาชิกและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน และมุ่งเน้นไปที่การสะท้อนผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกันเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของกลุ่มคนในวิชาชีพครูที่มีความรู้ความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกันทำให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำไปประยุกต์และปรับใช้ตามแต่ละสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ชุมชนการเรียนรู้จะเปลี่ยนแปลงการทำงานของครูเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยผลลัพธ์ที่ได้คือสมรรถนะทางวิชาชีพสำหรับครู และทักษะการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดสังคมแห่งความรู้ที่อาศัยความร่วมมือเป็นฐานในการปรับตัวและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานของครู และกลุ่มครูซึ่งพัฒนาจากการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเป็นการพัฒนาตนเองจนกลายเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง

6. การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล เนื่องจากสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจังตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาให้มีการเรียนรู้การใช้เครื่องมือและต้องมีทักษะอื่น ๆ อีก และผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองและครูอาจารย์ด้านดิจิทัลอยู่เสมอเพราะครูเป็นกลุ่มที่สำคัญที่ต้องมีทักษะเหล่านี้ และทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีก็คือสามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่าง และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างคุณภาพให้กับสถานศึกษาและผู้เรียนมีการจัดการความรู้การสร้างการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะอาศัยแค่ความรู้และภาวะผู้นำแบบเดิม ๆ คงจะไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนให้มีการเติบโตแบบก้าวกระโดดทักษะที่ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องมีเพิ่มเติมในการบริหารก็คือ สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นแบบแตกต่างให้ประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมาย และมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตผลและบริการ

7. การบริหารและกระบวนการบริหาร ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารควรมีหลักการในการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) 5 ประการ คือ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การบังคับบัญชาสั่งการ 4) การประสานงาน 5) การควบคุม ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางด้านร่างกาย จิตใจ ไหวพริบการศึกษาหาความรู้เทคนิคในการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ โดยต้องมีหลักการบริหาร (Management principles) ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ได้แก่ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบการมีจุดมุ่งหมายร่วมกันการดำรงไว้ซึ่งสายงานการแบ่งงานกันทำการมีระเบียบ วินัย การถือประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองจากประโยชน์ส่วนรวม

การให้ผลประโยชน์ตอบแทนการรวมอำนาจไว้ส่วนกลางควมมีระเบียบเรียบร้อย ความเสมอภาคควมมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงานความคิดริเริ่ม และความสามัคคี ใช้กระบวนการบริหารการศึกษาตลอดจนการนำทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษามีกลไกการพัฒนาที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง คุณภาพของการศึกษาที่เกิดขึ้นนั้นเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคนทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาตลอดจนผู้ปกครอง และชุมชนที่จะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดยุคใหม่ที่ประกอบด้วย 10 ประเด็น ดังนี้

1) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี 2) การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคใหม่ 3) นำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ 4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยี 5) มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในยุคใหม่ 6) มีความรู้และวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี 7) มีวิสัยทัศน์ในยุคสมัยใหม่ 8) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล 9) ใช้เทคโนโลยีในการขับเคลื่อนองค์กร 10) เตรียมพร้อมรับมือกับยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ แสดงดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่

องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารที่ได้จากการสังเคราะห์	ยุคใหม่	ชื่อองค์ประกอบใหม่ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคใหม่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
เทคโนโลยีสารสนเทศ	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูล/การบริหารงานเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปในยุคใหม่	ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ปัจจัยการบริหาร ที่ได้จากการสังเคราะห์	ยุคใหม่	ชื่อองค์ประกอบใหม่ของ ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	เตรียมพร้อมรับมือกับ ยุคใหม่ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การยุคใหม่
การบริหารทรัพยากร บุคคล	มีความรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงในยุคใหม่	การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า เทคโนโลยียุคใหม่
การบริหารจัดการ	การนำเทคโนโลยียุคใหม่ มาใช้ในการขับเคลื่อน องค์กร	การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ ในการบริหารจัดการ
การบริหารงบประมาณ	การนำนวัตกรรมมาใช้ใน การบริหารงบประมาณ ได้อย่างคุ้มค่า รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ	การใช้นวัตกรรมในการบริหาร งบประมาณ

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สรุปเป็นองค์ประกอบได้ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
2) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การยุคใหม่ 4) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ 5) การบริหารจัดการ
สถานศึกษาในยุคใหม่ 6) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

1.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ยุคใหม่ ไว้ดังนี้

ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ และยุภาพร ยุภาศ (2562, หน้า 48) กล่าวว่าไว้ว่า
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง การเป็นผู้ที่นำทักษะการบริหารภายในองค์กร
และการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร คือความสามารถ

ของผู้นำที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมสร้างพันธกิจแรงจูงใจวิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนโดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะแนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ และการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นภาวะผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพในยุคซึ่งหมายถึงความถึงบุคคลได้รับแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางดีโดยใช้ระบบกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในเรื่องที่จะให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถที่จะชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรในยุคปัจจุบันนี้ได้ ดังนั้น การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการบริหารภายในองค์กรมีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อจะได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้นย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานยุคใหม่ และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำยุคใหม่ย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในองค์กรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพ และคุณลักษณะของผู้นำย่อมจะมีผลสะท้อนต่อวิถีปฏิบัติงานและผลงานขององค์กร ซึ่งนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (2565, หน้า 51) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่มีผลต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่ คือ ผู้นำยุคใหม่ควรเพิ่มพลังอำนาจภายในตนเองโดยการปรับตัวการซึมซับการใช้ประสบการณ์ในอดีตการเปิดกว้างทางด้านข้อมูลข่าวสารหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย โดยใช้หลักการกระจายอำนาจการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเกิดการยอมรับเป้าหมายร่วมกัน และผู้นำยุคใหม่ควรนำเครื่องมือ PEST Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อปรับหรือเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์โครงสร้างระบบการบริหาร การควบคุมเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างเท่าทันต่อการจัดการองค์การบนฐานวิถีชีวิตใหม่ต่อไป

พัฒนศักดิ์ อภัยสม และคณะ (2565, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีความคิดเชิงกลยุทธ์แนวใหม่ใส่ใจกระจายความเป็นผู้นำแก่เพื่อนร่วมงานผสานการใช้

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และเห็นคุณค่าภูมิปัญญาและวัฒนธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่สามารถนำพาสถานศึกษาของตนบรรลุสู่เป้าหมายเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา อันได้แก่ คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ คุณลักษณะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คุณลักษณะด้านนวัตกรรม คุณลักษณะด้านการสร้างวัฒนธรรมและพื้นที่การเรียนรู้ คุณลักษณะด้านการทำงานแบบมีส่วนร่วม และคุณลักษณะด้านผู้นำการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งในการขับเคลื่อน องค์การจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หากไม่มีภาวะผู้นำที่ดีเหมาะสมกับยุคสมัยแล้วเส้นทางแห่งความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก และในสภาวะการณ์ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงองค์การยิ่งต้องการภาวะผู้นำที่เข้มแข็งมีความตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญ อดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์การ และทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ซึ่งเป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำแบบคล่องตัว หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาวะผู้นำดังกล่าวนี้แล้วจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษา และถ้าสามารถใช้แนวคิดภาวะผู้นำผนวกกับแนวคิดการบริหารการศึกษาผสมผสานกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมก็จะนำไปสู่การบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีความคิดเชิงกลยุทธ์แนวใหม่ใส่ใจกระจายความเป็นผู้นำแก่เพื่อนร่วมงานผสานการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมายโดยใช้หลักการกระจายอำนาจการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเกิดการยอมรับมีเป้าหมายร่วมกันมีทักษะในการบริหารงานในองค์กรคือศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้นำหรือผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งปรับปรุงตัวเอง

และองค์กรให้ดียิ่งขึ้นทักษะผู้นำที่ดีต้องสามารถโน้มน้าวผู้ตามให้ลงมือทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตกลงร่วมกันด้วยความเต็มใจซึ่งอาศัยเทคนิคการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญ

2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

2.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ ไว้ดังนี้

พิชญา สกุลวิทย์, อังคณา อ่อนธานี และจักรกฤษณ์ จันทะคุณ (2564, หน้า 39) กล่าวว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่อยู่ยุคใหม่เป็นการเรียนรู้วิธีใหม่ของผู้เรียนรวมถึงการออกแบบการสื่อสารที่เชื่อมโยงกับการสร้างความสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีสื่อสารในอนาคตจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กล่าวคือ การเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเนื้อหาความรู้อยู่บนการใช้โปรแกรมหรือชุดคำสั่ง (Software) ระบบและทรัพยากรของเครื่องคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการผ่านอินเทอร์เน็ต มากมายการเรียนรู้จึงไม่ได้หมายถึงการถ่ายทอดเนื้อหาตามหลักสูตรที่กำหนดฝ่ายเดียว เพราะหลักสูตรจะเป็นเพียงกรอบเท่านั้นผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามความสนใจมีสื่อการศึกษา แบบเปิดมีรูปแบบเป็นมัลติมีเดีย ที่ผู้เรียนจะต้องออกแบบตามความสนใจหรือเหมาะสมเพื่อให้การสื่อสารของตนมีประสิทธิภาพที่สุดผู้สอนอยู่ในฐานะที่ช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และเสริมทักษะที่จำเป็นให้ผู้เรียนการออกแบบการสื่อสารในรูปแบบการเรียนรู้วิธีใหม่เป็นพื้นฐานการสร้างความสามารถ สมรรถนะ การกำหนดทักษะความสามารถที่จะได้รับจากกิจกรรมการเรียนรู้วัดผลและประเมินระดับความสามารถที่ผู้เรียนได้รับ ดังนั้น ช่องทางของการที่จะสื่อสารเพื่อการเรียนรู้จึงมีความหลากหลายความสามารถในการออกแบบการสื่อสารโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การสื่อสารนั้นเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว

สุทิพย์ ประทุม และสร้อยณี อุเส็นยาง (2565, หน้า 15) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการทำงานการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นเรื่องที่สำคัญทำให้การใช้เทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการยอมรับเทคโนโลยีด้านการปรับตัวโดยปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ที่ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นการที่ผู้ใช้งานมีมุมมอง ทักษะ ทักษะ การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งานเทคโนโลยี และวิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนไปเนื่องจากต้องปรับตัวให้อยู่รอดในสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ

รูปแบบใหม่ให้ได้ไม่ว่าจะเป็นด้านการงาน ด้านการเรียน และด้านธุรกิจ ที่จะถูกกระตุ้นให้เกิดการก้าวกระโดดต่อการใช้งานเทคโนโลยีในด้านการทำงานพนักงานต้องปรับเปลี่ยนการทำงานโดยทำที่บ้าน และใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการประชุมผ่าน conference application เป็นการทำงานร่วมกันของทุกคนในองค์กรทำงานแบบออนไลน์หรือในด้านการเรียนนักเรียนต้องเปลี่ยนรูปแบบเป็นการเรียนผ่านระบบออนไลน์แทนเพื่อไม่ให้เกิดการเรียนต้องหยุดชะงักกลางภาครัฐและเอกชนต้องร่วมมือกันพัฒนาช่องทางการเรียนรู้แบบใหม่สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาในช่วงเวลาวิกฤติแบบนี้ส่วนในด้านธุรกิจพบว่ากลุ่มธุรกิจต่าง ๆ หันมาสนใจการทำตลาดออนไลน์มากขึ้น และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้ธุรกิจมีรายได้และดูแลพนักงานต่อไปจึงก่อให้เกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และการปรับตัวทั้งด้านการงาน ด้านการเรียน และด้านธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตโดยต้องยอมรับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการใช้งานอย่างรวดเร็ว คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ

รังสิวุฒิ พุ่มเกิด (2566, หน้า 222) กล่าวไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกยุคใหม่ ซึ่งหลักสูตรการศึกษาในปัจจุบันมีแนวโน้มที่ผู้เรียนจะใช้เวลาไม่นานในการศึกษา เพราะผู้เรียนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือว่า “เทคโนโลยี” เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หรือในยุคใหม่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับโลก และตระหนักถึงปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาสอดคล้องกับ “แนวโน้มใหม่ของการศึกษาในศตวรรษที่ 21” เป็นการก้าวสู่ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking skills) มีทักษะเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ (information, media, and technology skills) ในการจัดการศึกษา ซึ่งครูจะต้องนำเอาเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้เป็นสื่อในการสอนที่สามารถเข้าถึงผู้เรียนจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนคำนึงถึงบริบทที่เป็นจริง และบูรณาการโดยใช้สหวิทยาการในการสอนแบบร่วมมือใช้โครงงานเป็นฐานพัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหา และใช้เครื่องมือในการประเมินผลการเรียนรู้ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากปริมาณการใช้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้นต้องจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่ายสะดวกและเป็นที่นิยมสามารถทำให้

เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้และใช้ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานและการทำงานต่าง ๆ ช่วยทำให้งานที่ย่างยากซับซ้อนจำนวนมากมีลักษณะที่ง่ายต่อการใช้งานและยังมีระบบงานอัตโนมัติอีกหลายอย่างที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานในระบบที่ทำงานได้ตลอดเวลา และกระจายสถานที่ออกไปได้ห่างไกลจากผลของเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้สิ่งแวดล้อมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปมากก่อให้เกิดกระแสย้อนกลับที่ยิ่งทำให้องค์การต้องปรับเปลี่ยนให้เร็วขึ้นการนำศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาเป็นเครื่องมือช่วยในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์การซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีการนำเสนอข้อมูลในการบีบอัดส่งผลต่อความเที่ยงตรงในการถ่ายทอดข้อมูลสารสนเทศลักษณะข้อความ กราฟ รูปภาพ วิดีโอคลิป และอื่น ๆ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน และสื่อออนไลน์” ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อใช้พัฒนาระบบการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

3. บรรยายากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

3.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของบรรยายากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ไว้ดังนี้

ภคมน โภคะธีรกุล (2564, หน้า 185) กล่าวว่า บรรยายากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ อันเป็นผลมาจากการเป็นโลกไร้พรมแดนทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างกว้างขวางไปทั่วทุกมุมโลกทำให้นำไปสู่ความหลากหลายของบุคลากรในองค์การซึ่งความหลากหลายของบุคลากรหรือความแตกต่างของบุคลากรมีความสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์การหากไม่มีการศึกษาหรือทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้วย่อมสามารถนำไปสู่ปัญหาความไม่เข้าใจกันหรือความขัดแย้งในด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การกระทำถึงแม้จะอยู่ในวัฒนธรรมใดและนำไปสู่การปรับตัวการปรับตัวได้ภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันเมื่อเข้าใจและยอมรับความแตกต่างดังกล่าวได้เราก็จะไม่ได้มองวัฒนธรรมอื่นเป็นสิ่งที่แปลกแต่จะมองด้วยความเข้าใจและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขเพราะองค์การธุรกิจที่ประสบผลสำเร็จในปัจจุบันจึงต้องบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและการเจริญเติบโตขององค์การ

ธัญพิชชา สามารถ (2566, หน้า 193) กล่าวว่า ปรรยาภาค และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มี 3 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการตัดสินใจร่วมกันในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบต่อคนในองค์การ การให้ออกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์การยุคใหม่ ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์นโยบาย พันธกิจและเป้าหมายขององค์การทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการที่เป็นที่ยอมรับและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นปรรยาภาคแบบประสานความสัมพันธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเชื่อถือความไว้วางใจซึ่งกันและกันสนิทสนมกันปรรยาภาคแบบนี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงทำให้มีทัศนคติที่ดีสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มอย่างจริงใจและเปิดเผยช่วยเหลือกันในการทำงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) การให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความอบอุ่นและการสนับสนุนเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานจากการได้รับการดูแลเอาใจใส่ การช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกในองค์การ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับความสะดวกในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงาน

ปิยากร หวังมหาพร (2566, หน้า 22) กล่าวว่า ปรรยาภาค และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเอกลักษณ์ขององค์การ กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ เป็นการเพิ่มความคล่องตัวเปิดรับการทดลอง นวัตกรรมการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ววัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ เน้นการทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่รวดเร็วการตอบสนองการทำงานในองค์การ ที่เปลี่ยนแปลงความต้องการของอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่

สรุปได้ว่า ปรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ หมายถึง องค์การมีกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสารที่รวดเร็ว ปรรยาภาคและวัฒนธรรมองค์การเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ยุคใหม่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเน้นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องบุคลากรได้รับการสนับสนุน ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีและสังคมองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมมือกัน ในการทำงานองค์การสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ การกำหนดเอกลักษณ์ของ

องค์การกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การยุคใหม่เป็นการเพิ่มความคล่องตัวเปิดรับการทดลองนวัตกรรมการเรียนรู้และปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ววัฒนธรรมองค์การยุคใหม่เน้นการทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่รวดเร็วการตอบสนองการทำงานในองค์การด้านการยอมรับในเรื่องความเสี่ยงบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจและมีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน

4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่

4.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ ไว้ดังนี้

ภัทรวรรณ ทาชูลี (2565, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ คือ การที่บุคลากรมีการศึกษา เรียนรู้ แพลตฟอร์ม แอปพลิเคชัน เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลาปรับตัวให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยมีขีดสมรรถนะสูง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อให้อุทิศมีทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานใน 2 รูปแบบ คือ 1) สมรรถนะทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ การสอนงาน การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดเทคนิคใหม่ ๆ และ 2) ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลเป็นทักษะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นสู่ความก้าวหน้าได้อย่างดีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลในองค์กรให้มีการพัฒนาและส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถของบุคคลให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นวิธีการสำคัญที่ทำให้บุคคลได้มีส่วนร่วมผลักดันองค์การในการทำ Digital Transformation เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

พลัญฐ์ อาริวงค์ศิลป์ (2567, หน้า 355) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ เป็นวิธีการที่จะนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การฝึกสอน (Coaching) สถานการณ์จำลอง (Games) การอภิปราย (Discussion) ตัวแบบพฤติกรรม (Behavior Modeling) การวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (In – Basket Training) การฝึกงาน (Internships) การแสดงบทบาท (Role Playing) การเปลี่ยนตำแหน่งงาน (Job Rotation) บทเรียนผ่านโปรแกรม (Programmed Instruction) การบรรยาย (Lecture) การฝึกงานแบบลูกมือ

(Apprenticeship) การจำลองจากสถานการณ์จริง (Simulators) เป็นต้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากยุคใหม่เป็นการปรับตัวให้ก้าวทันโลกอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถรับมือกับการทำงานในโลกยุคใหม่ ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อช่วยในการทำงานราบรื่น และรวดเร็วขึ้น 2) มีความรู้เรื่องโซเซียลมีเดียเพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรกับบุคลากรในการสร้างความเชื่อมั่นและสามารถตอบโต้กับทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็ว และทันเหตุการณ์ 3) วิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหาสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาตีความวิเคราะห์ รวมถึงระบุแนวโน้มและทิศทางของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต 4) ทักษะด้านการทำงานเพื่อส่งเสริมและเผยแพร่การบริหารงานขององค์กร 5) ก้าวล้ำตามยุคใหม่อยู่เสมอ อาทิ เครื่องมือ และกระบวนการต่าง ๆ มาช่วยในการทำงานอย่างชาญฉลาดเพื่อช่วยในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว และง่ายขึ้น

วิภาวี ขวัญช่วย, สุจิตรา ธรรมใจ และเพ็ญศรี นิธินัง (2567, หน้า 59) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันกระแสโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กรเมื่อบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือขององค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการจะให้บุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลง หลักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ การเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธาพยายามทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนากำลังดำเนินการอยู่นั้นรับรู้และรับฟังกระตุ้นให้เกิดความสนใจฝึกให้รู้จักคิดฝึกให้ปฏิบัติเข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องทำให้หน่วยต่าง ๆ ภายในองค์กรเกิดการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกการผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีแพลตฟอร์มใหม่ ๆ มากขึ้นเพื่อให้การทำงานเกิดผลลัพธ์ที่ตรงกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กร และนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรยุคใหม่ที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและมีคุณค่าสอดคล้องตามวิสัยทัศน์องค์กรได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งมีศักยภาพในการพัฒนาระดับความสามารถนั้น

ให้สูงขึ้นเพื่อขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่สนับสนุนการเติบโตที่มั่นคงให้กับองค์กรในอนาคต

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคคลเพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ ๆ การพัฒนาบุคลากรในยุคใหม่ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการทำงานและชีวิตประจำวันโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะเนื่องจากมนุษย์ต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงาน เช่น การใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการตัดสินใจ มุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาแบบองค์รวมเนื่องจากการเรียนรู้และพัฒนาทักษะไม่เพียงเรื่องของ การศึกษาและการอบรมภายในองค์กรเท่านั้นแต่ยังเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และแบ่งปัน ความรู้ระหว่างบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งทำให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ ดังต่อไปนี้

โสมวลี ชยามฤต (2564, หน้า 154) กล่าวว่า iva การพัฒนามนุษย์ในยุคใหม่ยุคแห่งการปฏิวัติทางเทคโนโลยีดิจิทัลการพัฒนามนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยมีแนวทางที่หลากหลายและวิธีการพัฒนามนุษย์ในยุคใหม่ ดังนี้

1. การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์โดยการเข้ารับการศึกษ

ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและทักษะที่จำเป็นในยุคใหม่ และทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กรไปจนถึงการพัฒนาประเทศและโลกใบนี้การที่จะสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพขึ้นมาในสังคมได้นั้นหนึ่งในปัจจัยสำคัญก็คือการศึกษา (Education) นั่นเองการศึกษานอกจากจะทำให้มนุษย์เกิดความรู้และพัฒนาตนได้แล้วสิ่งนี้ยังสามารถเป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศได้อีกด้วยเพราะหากประเทศไหนมีการ

ส่งเสริมการศึกษาที่ถูกทิศทางตลอดจนวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
ยอมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้าง
ประเทศให้ก้าวไกล นั้นรวมถึงหน่วยย่อยอย่างองค์กรด้วยที่หากคัดสรรทรัพยากรมนุษย์
ที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานก็ย่อมส่งผลให้องค์กรพัฒนาได้อย่างก้าวไกลเช่นกันขณะเดียวกัน
องค์กรก็ควรไม่หยุดที่จะพัฒนาองค์ความรู้ให้กับบุคลากรด้วยเพราะการศึกษานั้นไม่มีวัน
จบทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้ไปตลอดได้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาด้วยเช่นกัน

2. การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์โดยการเข้าร่วมการ
ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นสำหรับงานในยุคใหม่และจะเห็นได้ว่าปัจจุบัน
การฝึกอบรมกำลังตื่นตัวเป็นอันมากอีกทั้งได้รับความสนใจและกำลังเป็นที่นิยมกัน
อย่างแพร่หลายในหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนไม่ว่าจะเป็นองค์กร
ขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ซึ่งจะเห็นได้จากการที่มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาสำหรับ
บุคลากรในระดับต่าง ๆ เกือบทุกระดับทุกแผนกทุกฝ่ายในหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
เป็นลำดับอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ
ของทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์กรต่าง ๆ ได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมากโดยถือว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า
กับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

3. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์โดยการศึกษา
หาความรู้และทักษะใหม่ ๆ ด้วยตนเองผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรือสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ
และการเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanism)
ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าว
ไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดีมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง
สามารถหาทางเลือกของตนเองมีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มี
ขีดจำกัดมีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยา
มานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล
และมีแนวคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวาย
เรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคน
ที่มีค่า

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์โดยการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นที่เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นคือรากฐานสำคัญของการทำงานเป็นทีมการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีประโยชน์อะไรบ้างและคุณสามารถเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพได้หรือไม่เราทุกคนต่างรู้ดีว่าการทำงานร่วมกับผู้อื่นนั้นเป็นสิ่งที่ดีแต่เพราะเหตุใดการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือในทีมนี้มีลักษณะเป็นอย่างไรเมื่อคุณลงมือทำจริงหากคุณต้องการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของตัวเองแล้วละก็ต่อไปนี้เป็นวิธีในการเริ่มต้นพัฒนาทักษะดังกล่าว

5. การปรับตัวอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการพัฒนามนุษย์

โดยการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดความยืดหยุ่นทางความคิด (Mental หรือ Cognitive Flexibility) คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบทางความคิดของตนเอง (Mental Shifting) ซึ่งเป็นทักษะในการตอบสนองและรับมือต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเรียกว่าความยืดหยุ่นรูปแบบนี้จะช่วยให้เราปรับกลยุทธ์ทางการรู้คิดเพื่อแก้ไขปัญหาใหม่ที่ไม่เคยพบเจอหรือเคยแก้ไขมาก่อนได้ เพราะถ้าเราสามารถปรับวิธีคิดได้ก็จะสามารถมองหาตัวเลือก (Alternatives) ต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้รับมือกับสิ่งที่เรากำลังเผชิญ

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์ในยุคใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับมนุษย์ในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งการพัฒนามนุษย์ในยุคใหม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเตรียมความพร้อมให้กับมนุษย์ในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาและการทำงานในด้านการศึกษาสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับหลักสูตรและวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคใหม่โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

5.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

วีระพงษ์ ประทอง และประจิตร มหาหิง (2564, หน้า 841 – 851) กล่าวว่า การบริหารงานองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญที่นักบริหารงานควรคำนึงเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จประกอบไปด้วย เงิน (money) วัสดุดิบ (materials)

เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ (machine or equipment) และแรงงานหรือคน (man) องค์ความรู้ในการบริหารงานในยุคต้น ๆ ของการพัฒนาการบริหารงานสมัยใหม่จะคิดถึงองค์ประกอบสำคัญดังกล่าวจึงมีการสร้างระบบการบริหารงานที่ใช้เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้นรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานสมัยใหม่ โดยให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายขึ้นจึงได้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาสนับสนุนข้อมูลจะทำให้การบริหารองค์กรได้อย่างแม่นยำ รวดเร็ว เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

พิมพ์ทอง พัฒนาประพันธ์ และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, หน้า 942 – 949) กล่าวว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ หมายถึง การนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพประกอบไปด้วย ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ มีการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตลอดจนการวัดและประเมินผลผู้เรียน
2. การบริหารงบประมาณ มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศออนไลน์สามารถตรวจสอบความถูกต้องและแม่นยำมากกว่าการจัดเก็บในรูปแบบของเอกสาร อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้จัดเก็บมาใช้ในการวิเคราะห์จัดสรรงบประมาณ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการในการพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน
3. การบริหารงานบุคคล มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในสถานศึกษามากขึ้นทำให้การสื่อสารมีความสะดวกและรวดเร็ว การประเมินบุคลากรในรูปแบบของออนไลน์รวมไปถึงการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. การบริหารงานทั่วไป มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานธุรการในทุก ๆ ด้านมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เข้าถึงได้ง่ายและยังนำเทคโนโลยีมาใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน คัดกรองนักเรียน มีนโยบายโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

สถานศึกษาจะต้องมีการติดต่อประสานงานข้ามหน่วยงานที่อยู่เหนือระดับโรงเรียนขึ้นไป ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วและเป็นแนวทางเดียวกัน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566 – 2570, หน้า 17 –

18) การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อส่งเสริมทุนทางสถาบันของประเทศไทย ในระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 จึงอยู่ที่การยกระดับคุณภาพ และประสิทธิภาพ ของการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อสถานการณ์โดยเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการเชื่อมโยง จากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นได้อย่างมีบูรณาการ และมีธรรมาภิบาลเพื่อรักษาเสถียรภาพ ทางสังคม และฟื้นฟูความเชื่อมั่นในรัฐเป็นการเสริมสร้างทุนทางสถาบันของประเทศไทย ซึ่งการ ปฏิรูปภาครัฐเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญของไทยมาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในยุคที่คนในสังคมส่วนใหญ่มีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนา กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการ สาธารณะให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นร่วมกับการใช้ข้อมูล และกระบวนการมีส่วนร่วมในการออกแบบนโยบายสาธารณะและการกำกับดูแล การดำเนินงานของรัฐให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ ที่ปรับเปลี่ยนไปได้อย่างฉับไวเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถของประเทศในการรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่โดยภาครัฐต้องทบทวนบทบาท และกระบวนการทำงานเน้นการพัฒนาสมรรถนะให้ยืดหยุ่นคล่องตัวเชื่อมโยงและเปิดกว้าง ควบคู่กับการพัฒนาข้อมูลและบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลเพื่อให้ประชาชน และภาคธุรกิจสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็วและประหยัดเพื่อให้สามารถให้บริการ สาธารณะที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม และเท่าทันต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและทุกภาคส่วนซึ่งต้องมีการ ปรับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐแบบดิจิทัลรวมถึงยกเลิกกฎหมาย ที่ล้าสมัยหมดความจำเป็นพร้อมกับการพัฒนากฎหมายและกฎระเบียบให้เอื้อต่อการ พัฒนาประเทศในอนาคตเพื่อให้ประเทศไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะทันสมัย คล่องตัว และตอบโจทย์ประชาชนสามารถเป็นปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของ เทคโนโลยีซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรทราบการบริหารจัดการสถานศึกษาในยุคใหม่ เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคใหม่เพื่อที่จะพัฒนาตนเองคิดหากลยุทธ์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงานให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และนอกองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาให้เป็นวัฒนธรรม การเรียนรู้แบบดิจิทัล อบรมฝึกฝนความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรส่งเสริมให้มี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นเพื่อนำพาสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ

6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

6.1 ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการใช้นวัตกรรม ในการบริหารงบประมาณ ไว้ดังนี้

จิตติมา วรรณศรี (2564, หน้า 89) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารงบประมาณพบว่าระบบสารสนเทศ (Information System) เป็นเครื่องมือที่มีความจำเป็นในการดำเนินงานขององค์กร การนำคอมพิวเตอร์ มารวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล จัดกระทำข้อมูลหลาย ๆ อย่าง และออกแบบรายงาน ที่เกี่ยวกับการบริหารงบประมาณผู้บริหารจะได้สารสนเทศในการวางแผนประกอบการ ตัดสินใจ และกำหนดเป็นนโยบายแผนงานให้กับทุกระดับการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหาร งบประมาณโดยระบบสารสนเทศทำให้เห็นความสำคัญของการนำระบบสารสนเทศมาใช้ เพื่อการบริหารงบประมาณทำให้สภาพการจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อน ของข้อมูล และสะดวกต่อการนำไปใช้ของผู้บริหารผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์

เข็มจิรา อยู่เจริญ และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2566, หน้า 750 – 755) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา และได้แนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานงบประมาณ ของผู้บริหาร สถานศึกษาบทบาทและความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นตัวช่วยในการบริหาร จัดการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จโดยสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการด้านงบประมาณในการประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณ

และผลการดำเนินงานในการวิเคราะห์และแปลผลด้านงบประมาณมีการจัดสรรงบประมาณรวมไปถึงการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งการบริหารงานงบประมาณนั้นให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาตามสัดส่วนขนาด และปริมาณงานในโรงเรียนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ หมายถึง การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงบประมาณทุกระดับทุกหน่วยงาน และทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชนจะต้องจัดทำงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงินที่จะเพิ่มหรือลดในอนาคตด้วยงบประมาณจึงเป็นแผนการเงินขององค์การที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ เป็นการวางแผนล่วงหน้าสำหรับการใช้เงินในการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงการใช้และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ระดมงบประมาณมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนซึ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงบประมาณช่วยให้การจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และสะดวกต่อการนำไปใช้ของผู้บริหารผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์เป็นการช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์การแห่งการเรียนรู้

1. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์การทุกระดับพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากรมีบรรยากาศการจูงใจเอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้พัฒนาองค์การให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมายและความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์การ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เสาวนิต คำจันทา (2549, หน้า 1 – 2) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์การซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) คนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน
- เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 2) การมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมทั้งมีการจัดการการสร้างการถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ
- 3) การใช้แนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเองทีมงานและองค์การ 4) การมีเป้าหมายเพื่อเป็นองค์การที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างสง่างาม

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 277) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์การมีความพร้อมและมีศักยภาพ พร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงโดยสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ทางธุรกิจ และปรับปรุงสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

เจษฎา นกน้อย และคนอื่น ๆ (2552, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์การที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์การในการวิเคราะห์ความต้องการการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

น้ำทิพย์ วิภาวิน (2555, หน้า 6 – 18) กล่าวไว้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กรเพราะแต่ละองค์กรนั้นมีบริบทที่ต่างกันองค์กรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่ามีการมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยนเนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลระดับกลุ่มไปสู่ระดับองค์กร และมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบเป็นวิวัฒนาการ (Evolution) มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติ (Revolution) เพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการ

อย่างต่อเนื่องของลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรตามด้วย การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

Senge (2006, p. 3) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนมีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ยิ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดเป็นที่ยิ่งที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและสมาชิกขององค์กร มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า จากลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าวซึ่งประกอบไปด้วยโครงสร้างที่เหมาะสมที่มีความคล่องตัวสูงเพื่อเอื้อให้เกิดอิสระและความยืดหยุ่นในการทำงานวัฒนธรรมองค์กรที่ให้สมาชิกทุกคนตระหนัก และเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ความรับผิดชอบในงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรสร้างสรรค์ และถ่ายโอนความรู้เทคโนโลยีการเรียนรู้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นคุณภาพและให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กรมีกลยุทธ์กระบวนการเรียนรู้ และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการมีสภาพบรรยากาศที่สนับสนุนที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่ายรูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในองค์กรซึ่งเป็นการสร้างความร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว และมีการริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจมีวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญาความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายไปทางเดียวกันซึ่งลักษณะดังกล่าวข้างต้นนั้นถือเป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกโดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือเพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 20 – 39) จากการศึกษาและรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้จากนักวิชาการ สามารถจำแนกได้เป็น 4 แนวคิดหลัก คือ 1) แนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) 2) แนวคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ของ Pedler, Burguynne & Boydell (1991) 3) แนวคิดกิจกรรมหลัก 5 ประการ (Fifth Main activities) ของ Garvin (1993) 4) แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบ “The Systems – Linked Organization Model” ของ Marquardt, 1996a,b

แนวคิดวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ของ Senge (1990) เซ็นจ์ (Senge, 1990) มีแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่งซึ่งความสามารถข้อนี้ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learning Full) ของทุกคนและทุกระดับในองค์กรโดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้เรียนรู้ (Learners) มีธรรมชาติที่จะเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิตนอกจากนั้นเซ็นจ์ยังได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ ที่เรียกว่า The Fifth Discipline ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิบัติในการขจัดอุปสรรคต่อการเรียนรู้ไปสู่ความเป็นมืออาชีพที่ประยุกต์ได้กับทั้งปัจเจกบุคคลและองค์กร แนวคิดดังกล่าวที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้นั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะความสามารถเป็น

สภาพที่เป็นอยู่ตามความจริงเห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเองต่อองค์กร และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ (Vision) ที่พึงประสงค์ได้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (Personal Vision) ตอบตนเองได้การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นเลิศนั้นต้องมีการฝึกฝน และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องซึ่งการพัฒนาตนเองให้เป็นเลิศนั้นมีแนววิธปฏิบัติซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงในชีวิตประจำวันหนึ่งในอนาคตเป็นภาพในอนาคตที่ต้องการที่สามารถเป็นจริงได้ ดังนั้น ทุกคนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นมาได้โดยเป็นการทำให้ทราบว่าแนวทางที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จคืออะไรโดยจะวางแผนว่าทำอย่างไรเพื่อให้ไปถึงจุดนั้นซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะกระจ่างขึ้นหลังจากการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง

1.2 มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tension) การเพียรพยายาม มุมนานะ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพราะเมื่อจะมุ่งสู่ Personal Mastery และได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้วแต่หากไม่ลงมือทำหรือไม่มุ่งสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็ไม่มีวันที่จะเป็นจริง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกใฝ่ดี และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) การใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งจะช่วยให้การทำงานถูกต้อง อยู่ตลอดเวลา มีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดีหากคิดไม่ดี และการตัดสินใจที่ไม่แน่นอน จะทำให้ไม่มีวันรู้สถานการณ์ของตนเองในปัจจุบัน (Current Reality) ดังนั้น การที่บุคคลหรือองค์กรจะคิดและตัดสินใจกระทำการใด ๆ ควรต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ และภูมิปัญญาต่าง ๆ เข้ามาเป็นองค์ประกอบทุกครั้ง

1.4 การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Using Subconscious) เปรียบได้กับการมีความชำนาญการขั้นสูงเป็นการช่วยให้การทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลการทำงานออกมาดีเยี่ยมโดยไม่ต้องใช้สมาธิใช้เพียงแต่ จิตใต้สำนึกเป็นตัวสั่งการเท่านั้นการทำงานอย่างชำนาญโดยใช้จิตใต้สำนึกสามารถเกิดขึ้นได้โดยการขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่นใฝ่ดีที่จะทำให้เกิดความชำนาญการจนกลายเป็น จิตใต้สำนึก และบรรลุการเป็นบุคคลที่รอบรู้

2. การมีแบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเองแล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานโดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัวโดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิมซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไปและไม่ทันเหตุการณ์การจะทำให้เกิดแบบแผนความคิดอ่าน มี 3 แบบ คือ

2.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) การที่บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานจะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาให้ดีขึ้นและง่ายขึ้น มีวิธีการที่แปลกใหม่ทำให้ไม่น่าเบื่อ และจะส่งผลทำให้องค์กรมีการพัฒนาสร้างนวัตกรรม และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การบริหารโอกาส (Change Opportunity) เป็นวิธีการคิดเพื่อการแก้ปัญหาเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการแก้ปัญหานั้นโดยเป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสซึ่งการบริหารโอกาสนั้นจะต้องมีรูปแบบการคิดที่ให้ความสำคัญไปที่การเรียนรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง และต้องเพียงพอที่จะไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

2.3 การพัฒนาองค์กร (Organization Development) เป็นการนำเอาเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาวางแผนพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนา และการปรับองค์กรเป็นเรื่องสำคัญต่อความอยู่รอด และการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชนผลลัพธ์อันจะเกิดจากรูปแบบวิธีคิดอาจสะท้อนออกมาได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

2.3.1 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือเป็นการแสดงออกการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือเรื่องราวใด ๆ ทั้งนี้อาจเป็นการแสดงออกทางกาย (ปฏิกิริยาตอบโต้) หรือทางอารมณ์ (สีหน้า – ท่าทาง)

2.3.2 ทศนคติ (Viewpoint/Standpoint/Perception) หมายถึง แนวความคิดเห็นถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบ – วิธีคิด ดังที่เรามักจะเรียกผู้ที่มีความคิดเห็นในแนวต่าง ๆ กันว่ามีจุดยืน

2.3.3 กระบวนทัศน์ (Paradigm) หมายถึง กรอบความคิดแนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตาม ๆ กันไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรโดยที่เรา

ขาดสติที่จะตระหนักรู้ได้ว่าสิ่งที่เราทำตาม ๆ กันไปนั้นมันดีหรือไม่ดีมีประโยชน์หรือไม่ แต่มันได้กลายเป็นความเชื่อเป็นความยึดติดฝังใจกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Share Vision) หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

การที่องค์กรจะมีผลการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องมีเป้าหมายและวางภาพในอนาคตที่องค์กรปรารถนาจะเกิดขึ้นซึ่งนั่นก็คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรโดยเป็นที่มุ่งหวังขององค์กรในการในการให้ทุกคนได้ร่วมกัน บูรณาการให้เกิดเป็นผลสำเร็จขึ้น ดังนั้นจึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกคนในองค์กร ในการมีส่วนร่วมเพื่อเกิดผลเป็นรูปธรรม กล่าวคือ เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่ทุกคน เข้าใจ และสร้างทักษะของความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่จะพัฒนาให้เกิด ความสำเร็จในอนาคตรวมทั้งทำให้ทุกคนมีความตระหนัก และเข้าใจความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นขององค์กรมีมุมมองร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการยอมรับยินยอม พร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่จะ ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการ พัฒนาวิสัยทัศน์ ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งทำให้เกิดพลังร่วม (Synergy) และความผูกพันของคนในองค์กรหากองค์กรไม่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้วก็จะไม่สามารถเดินไปในทิศทางเดียวกันได้ซึ่งแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบ พื้นฐาน ดังนี้

3.1 กระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศ เนื่องจากต้องเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลก่อนเพราะหากพนักงานไม่มี วิสัยทัศน์เป็นของตนเอง การทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะ ตาม ๆ กันไป ปราศจากความตั้งใจ และการร่วมมืออย่างจริงจัง องค์กรส่วนใหญ่สามารถ แบ่งประเภทของบุคลากรในเรื่องวิสัยทัศน์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

3.1.1 บุคลากรประเภทที่มุ่งมั่น เป็นบุคลากรที่อุทิศเวลา ให้กับองค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามกำลังมีความรับผิดชอบสูง และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

3.1.2 บุคลากรประเภทที่ยินยอม เป็นบุคลากรที่เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดแต่ขาดความคิดสร้างสรรค์และความความกระตือรือร้นเพื่อรักษาตำแหน่งของตนไว้

3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทั้งองค์การสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้นำองค์กรจะต้องจำไว้เสมอ คือ ผู้นำจะต้องเต็มใจในการร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับคนในองค์กรโดยไม่มองว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำจะต้องกลายมาเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรอัตโนมัติ

3.3 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ให้ได้มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรม ที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุมสามารถสร้างได้โดยใช้การสื่อสาร และการสนทนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นหรือวิสัยทัศน์ออกมา และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองจากการเสนอแนวความคิดบุคลากรจะรู้สึกเชื่อมั่น และมีการตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback) เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิก แลกเปลี่ยนกันเล่าสู่กันฟังเป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหา ปีเตอร์ เซนจ์ เห็นว่าการเรียนรู้เป็นทีมมี 3 ลักษณะสำคัญ ได้แก่

4.1 สมาชิกทีมต้องมีความสามารถในการคิด ตีปัญหาหรือประเด็นพิจารณาให้แตกหลายหัวรวมกันคิดย่อมดีกว่าบุคคลคนเดียวคิด

4.2 ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกัน เป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่ และแตกต่างและมีความไว้วางใจต่อกัน

4.3 บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ เช่น ในขณะที่สมาชิกในทีมหนึ่งมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องการประพฤติปฏิบัติของทีมยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วยเป็นการช่วยให้การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีพลังมากขึ้น

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด การอธิบายความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการนำมาบูรณาการขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ความคิดใหม่และถือเป็นกรอบในการสร้างความกระจ่างในความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ เห็นแบบแผนเห็นขั้นตอนของการพัฒนา และเห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวม และในส่วย่อยการคิด
 อย่างเป็นระบบได้นั้นก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิด คือ จากการมองโลกเป็นแบบ
 แยกส่วนก็เปลี่ยนแปลงมาเป็นการมองในภาพรวม และในการมีส่วนร่วมกับการ
 เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ ในอนาคตหลักการ
 สำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ คือ เน้นให้บุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจให้ชัดเจนถึง
 ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมของการพัฒนาองค์กรแห่งการ
 เรียนรู้ที่มีจุดมุ่งหมายให้ทั้งบุคลากรและองค์กรสามารถเผชิญ ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
 ได้และมีความสามารถในการแข่งขัน

แนวคิดบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ของ Pedler,
 Burguynne & Boydell (1991) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้
 (The Learning Company) ว่ามีองค์ประกอบแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย
 11 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 การเรียนรู้ไปสู่กลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach to Strategy) โดยปกติแล้วบริษัทจะปรับทิศทางและกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสมต่อ
 นโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ในขณะเดียวกันเสมือนเป็นการทดลอง
 ทางการบริหารแผนธุรกิจจะถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลา และมีการสะท้อน
 กลับของข้อมูลในกระบวนการวางแผนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 การสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการร่างนโยบายและกลยุทธ์นโยบาย
 มีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยนโยบายต้องสะท้อน
 ค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

2.1 การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกันไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษโดยเทคโนโลยีสารสนเทศจะถูกใช้สร้างฐานข้อมูล
 และระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหนซึ่งบุคลากรในองค์กร
 สามารถได้รับการสะท้อนกลับของข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร และทำให้เข้าใจ
 ว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสาร
 มีความสอดคล้องกันนอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศจะถูกนำมาใช้สร้างฐานข้อมูล

ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่ และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและการควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบของการตรวจสอบงบประมาณ และการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทรัพยากรของตนเองบุคลากรบัญชี และการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ และระบบควบคุมจะถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้ากล่าวคือ ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในทรัพย์สินขององค์กรเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าของ

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) ทุกฝ่ายจะต้องในองค์กรจำเป็นต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และอำนวยความสะดวก ซึ่งกันและกันโดยคำนึงถึงนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐาน และค่านิยมภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันภายในองค์กร โดยต้องมีการศึกษา และทดสอบระบบการให้รางวัลก่อนนำระบบรางวัลมาตอบแทนผลการดำเนินงานมาใช้ในองค์กรโดยให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของกระบวนการให้รางวัล

3. ด้านโครงสร้าง (Structures) โครงสร้างที่ มีการกระจายอำนาจ (Enable Structure) จะมีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโต และการปรับตัวโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่า เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ

4. ด้านการมองภายนอกองค์กร (Looking Out)

4.1 บุคลากรเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental Scanner) ถือเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทุกคนจะรวบรวมนำกลับมา และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกบริษัทโดยการส่งบุคลากรออกไปทำงานภายนอกวิธีนี้จะเป็นการเก็บข้อมูลภายนอกองค์กรประเภทหนึ่งซึ่งมีการสำรวจความพึงพอใจหรือพฤติกรรมของลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการดำเนินงานต่อไป นอกจากนี้การประชุมในบริษัททุกครั้งจะมีการทบทวนร่วมกันเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้าผู้จัดหาสมาชิกชุมชน และหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขา และมีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจากภายนอกบริษัท

เพื่อรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์การตลาดเทคโนโลยีสังคมการเมือง และแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่า จะมีผลกระทบต่อธุรกิจของเราอย่างไร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter – Company Learning)

จะมีการติดต่อพบปะ และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันกับบริษัทอื่นรวมถึงคู่แข่งชั้นที่มีลักษณะงานคล้ายกันเพื่อมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ร่วมกันซึ่งทำให้สามารถมองเห็นข้อดีและข้อเสียในการปฏิบัติงานของกันและกัน และยังเกิดแนวทางในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ๆ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) โดยทุกคน

ในบริษัท จะช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในบทเรียน กล่าวคือ เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดขึ้น ในองค์กรทุกคนในองค์กรจะรู้จักการวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหา และนำข้อผิดพลาดนั้น มาเป็นประสบการณ์ในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กร จะถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์

5.2 ทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง (Self – Development

for All) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเองโดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองในเรื่องใด

แนวคิดกิจกรรมหลัก 5 ประการ (Fifth Main Activities) ของ Gavin (1993) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะหลัก 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะในการแก้ปัญหามีระบบเป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงถึงวิธีการและปรัชญาในการจัดการปัญหาขององค์กรอย่างมีคุณภาพซึ่งปัจจุบันได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางโดยมีเทคนิคและเครื่องมือสนับสนุนเช่นวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ปัญหาที่ต้องมีหลักการไม่ใช่ว่าคาดเดาสมมติฐานขึ้นมาเองแต่มีการทดสอบสมมติฐานในวงจร Deming ที่เรียกว่า “Plan – Do – Check – Act: PDCA)” พร้อมทั้งยึดข้อมูลและข้อเท็จจริงมากกว่าข้อสันนิษฐานเพื่อประกอบการตัดสินใจ และมีการใช้เครื่องมือทางสถิติอย่างง่ายในการจัดระเบียบของข้อมูล เช่น กราฟ แท่ง แผนภูมิแก๊งปลา แผนภูมิควบคุม และสหสัมพันธ์ เป็นต้น

2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการหา และทดสอบความรู้ใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบโดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ซึ่งการทดลองนี้จะทำ

คู่ขนานไปกับการแก้ปัญหาอย่างมีระบบการทดลองจะถูกระดมด้วยโอกาสและการขยายขอบเขตไม่ใช่กระตุ้นด้วยปัญหาเฉพาะหน้าส่วนใหญ่การทดลองแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 โครงการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นโครงการที่ต้องการการทดลองย่อย ๆ เพื่อสะสมความรู้และแก้ไขทำให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยลักษณะที่เอื้อต่อการทดลองแบบนี้ คือ

2.1.1 มีการทำงานอย่างมุ่งมั่น เพื่อให้แน่ใจว่าได้แนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.1.2 มีการสร้างระบบการให้ผลตอบแทน เพื่อให้พนักงานที่ความกล้าที่จะเสี่ยงกับการทดลองสิ่งใหม่ ๆ

2.1.3 มีการวัดผลสำเร็จจากการทดลองให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหาร และพนักงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการประเมินผล

2.2 โครงการสาธิต ส่วนใหญ่จะมีบทบาทและความสลับซับซ้อนมากกว่าโครงการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในขอบเขตที่กว้างเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถใหม่ ๆ ให้กับองค์กรโดยมีลักษณะดังนี้

2.2.1 มักทดลองทำกับกลุ่มเล็ก ๆ ก่อนเพื่อให้เป็นโครงการที่ปรับปรุงหลักการและวิธีในการปฏิบัติงานที่องค์กรหวังว่าจะนำไปใช้ในอนาคต

2.2.2 มีการทดสอบความเห็นพ้อง และพันธะที่พนักงานจะยอมรับได้จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2.3 เป็นโครงการที่ถูกดำเนินการจากทีมงานที่มีความสามารถสูง และมาจากหลาย ๆ ลักษณะของงานรวม ๆ กันไป

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต องค์กรจะต้องตรวจสอบทั้งในด้านการ ประสบความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรเองอย่างเป็นระบบโดยมีการจัดบันทึกในลักษณะที่พนักงานสามารถค้นดูได้อย่างสะดวกมีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคตมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ของสมาชิก

4. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเรียนรู้ในองค์กรไม่ได้มาจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ขององค์กรแต่เพียงอย่างเดียวบางครั้งมาจากการได้ศึกษาองค์กร

อื่น ๆ ควบคู่ไปด้วยโดยการเปรียบเทียบว่าอะไรเป็นแนวทางที่ถือปฏิบัติกันจนเป็นที่ยอมรับ หรือได้รับความนิยมนั้นอยู่ในขณะนั้นเพื่อศึกษาเรียนรู้วิเคราะห์ และถือปฏิบัติได้การเรียนรู้ จากบุคคลอื่นนี้เป็นการอาศัยจากแนวคิดภายนอกซึ่งผู้บริหารจะต้องเปิดใจให้กว้างยอมรับ ฟังการวิพากษ์วิจารณ์ทั้งจากลูกค้าและคู่แข่งชั้นรวมทั้งยอมรับความสำเร็จขององค์กรอื่น เพื่อเป็นการเปรียบเทียบในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน (Bench Marketing) สิ่งเหล่านี้คือการเรียนรู้ ที่มีคุณค่า

5. การถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรควรมีการ ถ่ายทอดซึ่งกันและกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพซึ่งการถ่ายทอดนี้สามารถทำได้ หลายรูปแบบ เช่น การพูด การเขียน การศึกษาดูงาน สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ระบบการ หมุนเวียนงาน เป็นต้น สิ่งที่สำคัญในการถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสม

แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบ “The Systems – Linked Organization Model” ของ Marquards, 1996a, b แนวคิดในการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ตามรูปแบบจำลองขององค์กรที่มีการ เชื่อมโยงของระบบต่าง ๆ (The Systems – Linked Organization Model) ของ Marquardt ให้หลักการว่าองค์กร ที่จะได้เปรียบทางการแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ได้นั้นจะต้องสร้างแนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) 2) การปรับเปลี่ยน องค์กร (Organization Transformation) 3) การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับ บุคลากร (Empowering and Enabling People) 4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Adding Technological Power) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันโดยจะมีการพัฒนาไปพร้อมกันไป เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หากว่าองค์ประกอบใดอ่อนแอหรือขาดไปจะส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพขององค์ประกอบอื่น ๆ องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง ความหลากหลาย ของการเรียนรู้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกระดับทั่วทั้งองค์กร ประเภทของการเรียนรู้ที่หลากหลายประกอบกับบุคลากรจะต้องพัฒนาทักษะในการ เรียนรู้ โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้น

โดย มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, pp. 59 – 61) ได้ อธิบายการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ดังนี้

1.1 ระดับของการเรียนรู้ (Learning of Learning)

1.1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual – Learning)

การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือเพื่อนร่วมงานการใช้เทคโนโลยีมาช่วยการเรียนรู้การสังเกต และประสบการณ์จากงานที่ทำหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษโดยมีเทคนิคสำคัญที่ช่วยในการเรียนรู้ มีจุดสนใจในการเรียนรู้ของบุคคลมีเทคนิคในการเรียนรู้ให้เร็วขึ้น และมีแผนการพัฒนาตนเอง

1.1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่มหรือทีม (Group Team Learning)

การ เพิ่มขึ้นของความรู้ทักษะและขีดความสามารถซึ่งเกิดมาจากความสำเร็จภายในกลุ่มหรือทีม ทีมจะต้องแบ่งปันประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างสติปัญญา ขององค์กรโดยองค์กรต้องสร้างศักยภาพที่สมบูรณ์ของทีม ซึ่งประกอบไปด้วย การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องการทำงานข้ามสายงาน และการบริหารคุณภาพ

1.1.3 การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning)

การเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีทั้งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และความรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีแบบแผนทางความคิดที่ไปในทิศทางเดียวกันโดยการเรียนรู้ขององค์กรนั้นสร้างขึ้นจากความรู้ต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning in Organizations)

1.2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning)

เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตและปฏิริยาสะท้อนกลับที่ได้มาจากในอดีต เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในอดีตหรือแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าและมีความเหมาะสมกว่า ในปัจจุบันมีกระบวนการในการเรียนรู้เริ่มจากองค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ซึ่งผลลัพธ์ต่าง ๆ ของการกระทำมาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมถึง การ วิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการปรับเปลี่ยนขึ้นอยู่กับการปรับตัวจากการเรียนรู้

1.2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Learning) การเรียนรู้ในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตที่ถูกระบุว่ามีโอกาสเกิดขึ้น เป็นการเรียนรู้ที่มองไปในอนาคตการคาดการณ์ถึงอนาคตได้หลากหลายรูปแบบเพื่อหลีกเลี่ยงประสบการณ์และการเรียนรู้เชิงลบโดยการแสวงหาโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด

1.2.3 การเรียนรู้จากการทบทวนการเรียนรู้ที่ผ่านมา (Deuteron Learning) เป็นลักษณะการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุกในองค์กรเป็นประเภทที่มุ่งสร้าง (Generative) และสร้างสรรค์ (Creative) โดยเพิ่มอำนาจ (Empower) ให้พนักงานที่มีการปฏิบัติเชิงรุก (Proactive) สะท้อน (Reflective) และสร้างสรรค์การเรียนรู้ของตนเอง

1.2.4 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action – learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความรู้จริงการสืบหาพิจารณาไตร่ตรองตลอดจนดำเนินการตามหนทางของการแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ามากเป็นการสร้างขึ้นมาจากประสบการณ์ และความรู้รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มโดยกลุ่มใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยากหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำผลลัพธ์ไปทบทวนและเรียนรู้ไปใช้พัฒนามุคคกลุ่ม และองค์กร

1.3 ทักษะการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning Skills) คือสิ่งที่จำเป็นต่อการริเริ่มและขยายการเรียนรู้ในองค์กรมากที่สุดมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 การคิดเชิงระบบ (Systems – Thinking) เป็นโครงสร้างแนวความคิดที่สามารถมองปัญหาในภาพรวม และขณะเดียวกันก็สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงถึงกันขององค์ประกอบที่อยู่ภายในปัญหานั้นได้เป็นความสามารถที่มองได้ตลอดช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนขึ้น และมันจะช่วยให้เรากำหนดได้ว่าทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนพวกนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 รูปแบบความคิด (Mental Mode) ข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลความเชื่อหรือสมมติฐานดังกล่าวมีอิทธิต่อนวทางการปฏิบัติหรือข้อบคิดต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรูปแบบความคิดในใจของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีรูปแบบในทางบวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้

1.3.3 การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) แรงจูงใจในการเพิ่มความสามารถของบุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศหรือก้าวไปสู่ความชำนาญระดับสูงในทักษะใดทักษะหนึ่งซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team – Learning) กระบวนการพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้แก่การเรียนรู้ทุกระดับภายในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ร่วมกันการที่ทีมรวมเอามุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคคลเพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมจนเป็นความคิดร่วมกันในกลุ่มได้โดยการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายอย่างกว้างขวางมาสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าสูงสุดให้แก่องค์กร

1.3.5 การเสวนา (Dialogue) การฟังและการสื่อสารระดับสูงระหว่างบุคคลซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่าง ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ และต้องอาศัยความสามารถในการฟังอย่างครุ่นคิดพิจารณาเวลาที่ผู้อื่นกำลังพูดถึงความเห็นของเรา นอกจากนี้เรายังต้องมองให้ออกว่าแบบแผนต่าง ๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมอาจส่งเสริมหรือบ่อนทำลายการเรียนรู้แต่ถ้าเรามองออกและเปิดเผยมันอย่างสร้างสรรค์มันก็สามารถเร่งการเรียนรู้ได้ การเสวนาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเชื่อมโยงและการประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติในที่ทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ มาร์ควอร์ทในเรื่องพลวัตการเรียนรู้สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรโดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้เป็นผู้นำและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเรียนรู้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสมโดยบุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีมและการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร

2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดให้กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนมีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างโดยแต่ละด้านต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบจากองค์กรทั่วไปที่ได้ให้ความสนใจแต่กับเนื้องานและผลผลิตจะต้องปรับเปลี่ยนมาให้ความสนใจกับการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ โดยมี

แห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, b, pp. 67 – 99)

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision) จุดมุ่งหมายร่วมกันที่ทุกคนในองค์กร ต้องการที่จะไปสู่ในอนาคตการสร้างรากฐานของความเชื่อร่วมกันในด้านการเรียนรู้ ผู้นำ ความคิดและการวางแผนกลยุทธ์ด้วยกระบวนการให้ผู้เกี่ยวข้องได้มาร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อนำพาผู้คนในองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและพลังในการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดแนวคิด และการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถเรียนรู้ได้ว่าความรู้ใดที่ควรจะได้รับรักษาไว้ถ้าโยน แพร่กระจายให้ทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้จึงต้องการจิตสำนึก ของความเป็นหนึ่งเดียวและจุดมุ่งหมายที่มีรากฐานเดียวกันวิสัยทัศน์จะจุดประกาย แห่งความคาดหวังเพื่อให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การเรียนรู้ ต้องเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์

2.2 วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทุกระดับในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่จะนำพา องค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีระบบความเชื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้วัฒนธรรม ที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้องค์กรมีบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือมีรางวัลเป็นเป้าหมายในการเรียนรู้สร้างความรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนทั้งองค์กรการเรียนรู้ร่วมกันและการถ่ายทอดความรู้ ความไว้วางใจกันและความสามารถในการคิดและพึ่งพาตนเองได้สร้างบรรยากาศ ของความร่วมมือช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในองค์กรมีการให้โอกาส ในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถ ซึ่งกันและกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติในวิธีการใหม่ ๆ การยอมรับการเรียนรู้จากความผิดพลาดได้การสนับสนุน ในด้านการเงินโดยจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ของบุคลากร องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 กลยุทธ์ (Strategy) กลไกที่องค์กรใช้ผลักดันให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กลยุทธ์ ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และสามารถ ปรับตัวให้สอดคล้องกับโอกาสต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการสร้างการเรียนรู้ ในกิจกรรมต่าง ๆ และปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กรการวางแผนและสร้างการเรียนรู้

ในกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่การรวบรวมขอบเขตของการเรียนรู้ที่ผ่านการบูรณาการมาแล้วทุกส่วนขององค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อปฏิบัติตามพันธกิจให้ลุล่วงตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้การใช้นโยบายจึงใจให้รักในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานการประเมินผลจะวัดที่ความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเขาเององค์กรจะต้องจัดหารางวัลสำหรับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร นอกจากนี้จะต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ขององค์กร ด้วยว่าใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้กลยุทธ์ที่นำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือเรียนรู้จากงานที่ทำทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการช่วยเหลือผู้อื่น ในการเรียนรู้ซึ่งกระบวนการในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นโดยอาศัยการมอบหมายงานปัญหาในการทำงานและประสบการณ์ที่ถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้

2.4 โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างมีผลโดยตรงกับบุคคล

และองค์กรโดยเป็นตัวกำหนดความซับซ้อนของการบังคับบัญชาภายในองค์กรโครงสร้างขององค์กรทำหน้าที่บริหารควบคุมองค์กรและผู้คนในองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสำหรับแนวทางในการจัดการโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

2.4.1 โครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาแบบแนวนราบ

(Flat Hierarchy) เพื่อเพิ่มพูนการไหลเวียนความรู้โดยเป็นโครงสร้างที่มีความคล่องตัวในการทำงานเต็มไปด้วยความร่วมมือ และมีการควบคุมเพียงเล็กน้อย

2.4.2 โครงสร้างที่ไร้ซึ่งเขตลดการแบ่งแยกโดยมองให้เป็น

องค์รวม (Holistic)

2.4.3 จัดองค์กรและการดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ

(Project Form) ทุกคนในองค์กรควรมีการหมุนเวียนทำงานในโครงการต่าง ๆ และควรมีโอกาสในการสับเปลี่ยนทีมงานในโครงการแต่ละโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์

2.4.4 สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เพื่อเปิดกว้างในการรับและแบ่งปันข้อมูลจากลูกค้า และคู่ค้า ภายใต้การทำงานที่เชื่อมโยงประสานกัน

2.4.5 จัดการแบบเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial)

เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ ผู้คนมีความกระตือรือร้น ความร่วมมือ และความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4.6 ปรับโครงสร้างแบบราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย

(Bureaucracies) ที่ทำให้สูญเสียความรู้และการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

จากการศึกษาแนวคิดของ มาร์ควอร์ทในเรื่องการปรับเปลี่ยนองค์กร สรุปได้ว่าองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โครงสร้างสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัว ส่งเสริมบุคคลกรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร

(Empowering and Enabling People) หมายถึง บทบาทของผู้บริหารเพื่อพัฒนาบุคลากร

ให้มีขีดความสามารถพร้อมต่อการให้อำนาจให้พนักงานรับผิดชอบ

และอำนาจที่สอดคล้องกับความสามารถกับบุคลากรในองค์กรซึ่งบุคคลเหล่านี้

จะต้องได้รับทั้งการ ให้อำนาจและสร้างความสามารถไปพร้อม ๆ กันองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีวิธีที่จะให้ทั้งอำนาจและสร้างความสามารถในการใช้อำนาจให้กับบุคคลเพื่อให้เหมาะสม

กับความสำคัญที่บุคคลมีต่อองค์กรในการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, b, pp. 101 – 102)

3.1 บุคลากร (Employees) วิธีการในการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ดังนี้

3.1.1 ปฏิบัติต่อบุคลากรเสมือนกับฐานะผู้เรียนที่มี

ความสามารถและวุฒิภาวะที่มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มีความสนุกในงานที่รับผิดชอบรวมทั้งมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดี

3.1.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีเสรีภาพมีพลัง

และมีความกระตือรือร้นในการทำงานผู้ที่เรียนรู้ได้นั้น ต้องการเสรีภาพและการสนับสนุน บุคลากรที่เต็มไปด้วยพลังและความกระตือรือร้นจะมีความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์และผูกพันตนเองในการเรียนรู้และสร้างผลผลิตในการทำงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ซึ่งผู้คนในองค์กรมีการแพร่ขยายขีดความสามารถของตนเองในการ

สร้างสรรค์ผลงานที่เขาปรารถนาอย่างต่อเนื่องและเป็นสถานที่ซึ่งรูปแบบของวิธีคิดใหม่ ๆ ได้รับการบ่มเพาะรวมทั้งเป็นสถานที่ซึ่งแรงบันดาลใจของผู้คนต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้อย่างอิสระพร้อมที่จะมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

3.1.3 ให้อำนาจในการกระทำการแทนในขอบเขตของอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ในองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นจะมีลักษณะของการพึ่งพิงน้อยลงแต่มีความรับผิดชอบและความสามารถในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้นโดยมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติการ และการตัดสินใจออกไปยังผู้มีอำนาจกระทำการแทนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในด้านความรับผิดชอบ และขีดความสามารถในการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับทีมงาน

3.1.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากลยุทธ์และแผนงานบุคลากรควรจะได้รับอำนาจในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนและพัฒนา กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของพวกเขาทันที เพราะบุคลากรที่ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในงานของพวกเขาย่อมมีความสามารถที่จะตัดสินใจได้ดีเท่ากับหรือดีกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรนั้นมีความรู้และความเชี่ยวชาญในข้อมูลจากงานนั้นมีความรู้และความเชี่ยวชาญในข้อมูลจากงานที่ปฏิบัติจนเป็นกิจวัตรได้ดีกว่า

3.1.5 หาจุดสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรกับองค์กร ซึ่งองค์กรนั้นต้องการผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากบุคลากรโดยหาจุดสมดุลหรือความพอดีระหว่างสิ่งที่องค์กรต้องการกับระดับที่บุคลากรสามารถให้กับองค์กรได้เพื่อที่จะได้นำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของบุคลากรการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีสำนึกและเคารพในความต้องการทั้งทางสังคมและทางจิตใจของบุคลากร และแน่นอนว่าจะต้องรวมไปถึงความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกันจะสร้างความเติบโตและการเรียนรู้ให้กับบุคลากรนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเอง และมีพลังในการเพิ่มผลผลิตนอกเหนือจากวัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้แล้วองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรด้วยโดยให้บุคลากรจัดสรรเวลาที่เหมาะสมทั้งในการทำงานและการพักผ่อนรวมถึงเวลาที่ให้กับครอบครัวทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ

3.2 ผู้บริหาร หรือ ผู้นำ (Managers / Leaders) บุคคลซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการบังคับบัญชาสั่งการมาเป็นการให้อำนาจจากผู้ออกคำสั่งมา เป็นผู้ดูแลจากการที่ลงมือปฏิบัติเองมาเป็นผู้วางแผนแนะนำเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leader) ซึ่งจะต้องมีบทบาทและทักษะในการเป็นผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

3.2.1 บทบาทของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ผู้นำอยู่ในฐานะของผู้สอน ผู้ฝึกสอนและพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สร้างความสามารถในการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในหน่วยงานด้วยการให้คำแนะนำลงมือปฏิบัติเป็นแบบอย่างฝึกสอนการทำงานและคอยดูแลอยู่ห่าง ๆ แบบพี่เลี้ยงสอนงานซึ่งบทบาทต่าง ๆ เหล่านี้จะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำ

3.2.1.2 ผู้นำในฐานะของผู้บริหารความรู้ทำหน้าที่กระตุ้นและช่วยเหลือให้บุคลากรการรวบรวมจัดเก็บและเผยแพร่ความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานโดยเข้าใจและรู้ว่าอะไรคือข้อมูลที่สำคัญที่จะต้องทำการถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงความสามารถในการเรียนรู้ของตนอย่างต่อเนื่อง และอุทิศตนให้กับการเรียนรู้ตลอดเวลาผู้นำในฐานะของนักออกแบบทำหน้าที่ออกแบบคิดค้นรูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงานสามารถออกแบบองค์กรปรับเปลี่ยนรูปแบบของเครือข่ายและการทำงานของทีมีประดิษฐ์คิดค้นนโยบายหรือกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในหน่วยงานเสนอรางวัลเพื่อเป็นการจูงใจบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

3.2.1.3 ผู้นำในฐานะของผู้ประสานงานทำหน้าที่ประสานการเรียนรู้ในแต่ละส่วนหรือในแต่ละหน่วยงานโดยดึงเอาความสามารถของบุคลากรแต่ละคนออกมาทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กรได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดจากบุคลากรทุกคน

3.2.2 ทักษะของผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.2.2.1 ผู้นำจะต้องมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร

3.2.2.2 ผู้นำจะต้องมีทักษะในการประสานงานให้การทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งในทีมเดียวกันและระหว่างทีมเป็นไปอย่างคล่องตัว

3.2.2.3 ผู้นำจะต้องมีความสามารถค้นหาเลือกสรร
แบบแผน ความคิดอ่าน (Mental Model) ของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน

3.2.2.4 ผู้นำจะต้องตระหนักและปฏิบัติในวิธีการคิด
อย่างเป็นระบบว่าทุกสิ่งนั้นล้วนมีความเชื่อมโยงกันดังนั้นปัญหาต่าง ๆ จะต้องได้รับการ
แก้ไขที่รากฐานไม่ใช่จากลักษณะของปัญหา

3.2.2.5 ผู้นำจะต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิด
สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรม และกล้าที่จะเสี่ยงกระทำในสิ่งใหม่ ๆ

3.2.2.6 ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจับประเด็น
ที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนำมาจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้
และการปฏิบัติ

3.3 ลูกค้า (Customers) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการดำเนินการ
ดังนี้ คือ ดำเนินการฝึกอบรมการเรียนรู้เพื่อศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการรวมทั้ง
สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ให้บริการปรับปรุงนวัตกรรมใหม่เพื่อสนองตอบความคาดหวังของ
ผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็วและทันการณ์กระตือรือร้นที่ให้ข้อมูลย้อนกลับคำแนะนำ
และการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใช้บริการ

3.4 ผู้ส่งวัตถุดิบและผู้ขาย (Suppliers and Vendors) ให้ได้รับ
บทบาทรวมเป็นผู้ที่ร่วมเรียนรู้กับองค์กรเป็นผู้ที่นำความรู้ในสาขาอื่นมีความสัมพันธ์
ความผูกพันและร่วมเรียนรู้ทางนโยบายต่าง ๆ กับองค์กรอาจให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
ทักษะทางเทคนิคหรือวิธีการจัดการที่เหมาะสมซึ่งเป็นการสร้างคุณค่าแก่ทุก ๆ คน
และเป็นประโยชน์แก่องค์กรในระยะยาว

3.5 หุ้นส่วน/พันธมิตร (Alliances / Partnership) องค์กรมีการ
ประสานการทำงานกันระหว่างองค์กรซึ่งเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนกันระหว่างองค์กร
ในรูปแบบพันธมิตรความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรนี้จะสร้างคุณค่า
ให้กลายมาเป็นการลงทุนระยะยาวผลกำไรที่มากขึ้น และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ
ในอนาคต

3.6 ชุมชน (Community) การมีส่วนร่วมของชุมชนให้ชุมชนเป็น
ส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้เพราะเป็นการเพิ่มพูนภาพลักษณ์ขององค์กรในชุมชน
เป็นการสนับสนุนกิจการขององค์กรโดยเป็นผู้ให้บริการหรือผู้มารับบริการเป็นการเตรียม
กำลังคนในอนาคต และเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันทรัพยากรในชุมชน

ซึ่งบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กรหรือแม้แต่คู่แข่งต่างมีความสัมพันธ์ที่ยึดหยุ่นมากขึ้น เพราะข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากบุคคลเหล่านั้นเป็นการขยายและเพิ่มขยายประสิทธิภาพในการเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดของมาร์ควอร์ท ในเรื่องการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร สรุปได้ว่า องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจ และมอบอำนาจในการทำงานตามความสามารถและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระ ในการตัดสินใจแก้ปัญหาผู้บริหารและบุคคลกรมีการทำงานร่วมกันได้เรียนรู้และแก้ไข ปัญหาาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานในสิ่งใหม่ ๆ และนำผลนั้น มาปรับปรุงงาน

4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ที่มีในองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดต่อองค์กร โดยกระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้าง ความรู้ (Knowledge Creation) การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) การถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Dissemination) การประยุกต์ใช้ และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application & Validation) การจัดการความรู้ทั้ง 6 อย่าง สำหรับการเรียนรู้ขององค์กรนี้จะดำเนินไปอย่างไม่หยุดหยั่ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นเครือข่ายการกระจายของข้อมูลจะอาศัยช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ภายใต้อาณาที่แตกต่างกันไปการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้โดยขึ้นทั้ง 6 ประการ ซึ่งมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, pp. 129 – 140) อธิบาย ได้ดังนี้

4.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge – Acquisition) ขั้นตอนการ แสวงหาความรู้ขององค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ทั้ง จากภายในองค์กร และภายนอก องค์กร เพื่อที่จะได้มีความรู้เพียงพอในการทำกิจกรรมการงานต่าง ๆ

4.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) องค์กรสามารถ สร้างได้ ในหลายรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับที่มีอยู่ในองค์กร การสร้างความรู้ ขึ้นจากการ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน การทดลอง และการสาธิต สร้างความรู้ โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่นสร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และสังเคราะห์

ความรู้ที่มีอยู่ สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกกับความรู้ของแต่ละบุคคล ให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร

4.3 การเก็บรักษาและสืบค้นข้อมูล (Knowledge Storage and Retrieval) องค์กรความรู้ใดที่มีความสำคัญควรค่าแก่การเก็บรักษาไว้เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้น สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อต้องการ เช่น การเขียนรายงาน การวิจัย การทดลอง ผลสะท้อนของปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยทั้งกระบวนการทางเทคนิคเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิธีปฏิบัติของคนในองค์กร เช่น ความทรงจำของแต่ละบุคคล และข้อสรุปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการต่าง ๆ สำหรับวิธีการเก็บรักษาข้อมูลสร้างระบบในการจัดเก็บ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของงานความเชี่ยวชาญของผู้ใช้การใช้ประโยชน์จากข้อมูล และสถานที่ในการเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

4.4 การถ่ายโอนและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) ข้อมูลสารสนเทศมีจำนวนมากเท่าใดการถ่ายโอนความรู้ก็ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นจะขาดไม่ได้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการแพร่กระจายความรู้ออกไปให้ทั่วถึงตลอดทั้งองค์กรโดยการเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้การใช้เครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลการถ่ายโอนความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตั้งใจหรือความบังเอิญจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันการร่วมมือระหว่างกันในการฝึกสอนการให้คำแนะนำการประสานงาน และทักษะทางความรู้อื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดของ มาร์ควอร์ท ในเรื่องการจัดการความรู้ สรุปได้ว่า องค์กรจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเก็บรักษาและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกัน

5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Adding Technological Power) มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, pp. 158 – 168) หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งาน เพื่อช่วยเอื้อความสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึง กว้างขวางและรวดเร็ว มาร์ควอร์ท ได้สรุปมิติย่อยของเทคโนโลยีที่ช่วย สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่ามี 3 มิติ ได้แก่ 1) เทคโนโลยี

สารสนเทศ (Information Technology) 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology – Based Learning) 3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support System) ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมซึ่งนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งการสร้างหรือสรรหาข้อมูล จัดเก็บ สืบค้น ถ่ายโอน และมีการประยุกต์ข้อมูลเหล่านั้นระหว่างเครื่องจักรกับคนในองค์กร

5.2 การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology – Based Learning) องค์กรต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ สื่อผสม (Multimedia) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) โดยที่การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี นั้น สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้หลายทาง (Multisensory) ด้วยการใช้ทั้ง ภาพแสง สีเสียง สัมผัส มีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายพกพา (Portable) และสามารถถ่ายทอด (Transferable) การเรียนรู้ได้ไม่ว่าจะอยู่ในภาษาหรือวัฒนธรรมใดการใช้เทคโนโลยีด้วยสื่อหลายทาง เช่น ตัวหนังสือ เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย ภาพกราฟิก ภาพยนตร์สร้างเป็นโปรแกรมสื่อสารหลายทางใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารเสนองานการแสดงเพื่อการศึกษา และประโยชน์อื่น ๆ โปรแกรมสื่อสารหลายทางบนแผ่นซีดีแผ่นดีวีดีซึ่งผู้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลเป็นระบบสื่อสารหลายทางด้วยความสามารถใช้อ่านดูฟังได้อย่างสะดวกส่วนการเรียนรู้ทางไกลเป็นการใช้วีดีโอเป็นเครื่องมือในการสื่อสารด้วยระบบ 2 ทางโต้ตอบกันได้ (Interactive) และวิธีโอทีเป็นการสื่อสารทางเดียวคือจากผู้ให้การอบรมทางเดียวการเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยีนี้จะมีบุคลากรในองค์กรเป็นผู้จัดการผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ห้องจำลองสถานการณ์ (Simulator) เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของบุคลากรให้เปิดกว้าง

5.3 การจัดระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems) การใช้ระบบฐานข้อมูล (Data – Based System) ที่มีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการเรียนรู้ในปัจจุบันสนับสนุนศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานด้วยการสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ หรือองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานของบุคลากรการจัดเก็บองค์ความรู้ใหม่ต่าง ๆ

สามารถจัดเก็บกระบวนการในการติดต่อสื่อสารการใช้ฐานข้อมูลร่วมกันสามารถดึงข้อมูลเตรียมพร้อมก่อนการปฏิบัติงานสามารถดึงข้อมูลเพื่อทบทวนศึกษารายละเอียดของการทำงานก่อนการลงมือปฏิบัติจริงได้สามารถปรับเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานหลังจากทราบถึงผลสะท้อนในการทำงานของตนเองผ่านระบบฐานข้อมูล

จากการศึกษาแนวคิดของ มาร์ควอร์ท ในเรื่องการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สรุปได้ว่า องค์การสนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสมที่มีทันสมัยมาใช้จัดหาสื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานให้แก่บุคลากรจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ นำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการ รวบรวมบันทึกจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูลที่ต้องการได้เป็นอย่างดีจัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์

เมื่อได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควอร์ท (Marquardt) การจำลององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของระบบซึ่งมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบดังกล่าวจะทำให้เกิดเป็นมิติและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญในการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลในองค์กรมุ่งมั่น ที่จะมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยที่องค์กรมีการกระตุ้นสนับสนุนอำนวยความสะดวก และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ขยายขอบเขตของการเรียนรู้ และได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่ม ระดับองค์กรอันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรร่วมกันโดยมีการมุ่งเน้นการสร้างการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการบูรณาการการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงานโดยมีพื้นฐานในการคิดอย่างเป็นระบบรวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนและให้รางวัลแก่บุคคล และกลุ่มในการเรียนรู้ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างทั่วถึง และเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใช้ความผิดพลาดมาเป็นโอกาสในการเรียนรู้ทำให้รู้จักการปรับตัวและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันการส่งเสริมเครือข่ายการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์ประกอบทั้ง 5 มีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

- 1) องค์ประกอบด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) องค์ประกอบด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
- 3) องค์ประกอบด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร 4) องค์ประกอบด้านการ จัดการความรู้ 5) องค์ประกอบด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

และสัมพันธ์เชื่อมต่อกันจะขาดองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่งมิได้ผู้วิจัยจึงได้เลือกศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวความคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt) เนื่องจากพบว่า แนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องและส่งเสริม กับลักษณะการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถที่จะนำไปปรับ และประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวถึงในที่นี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ และนำไปกำหนด กรอบแนวคิดการวิจัยโดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561, หน้า 46) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยได้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านพลวัตการเรียนรู้
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
3. ด้านการเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล
4. ด้านการจัดการความรู้
5. ด้านเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ

นครินทร์ จัปจิตต์ (2562, หน้า 3) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยได้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พลวัตแห่งการเรียนรู้
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร
3. การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร
4. การจัดการความรู้
5. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

นายนารี ชนะพล (2562, หน้า 1688 – 1709) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาตนเอง (Personal Mastery)
2. รูปแบบการคิด (Mental Models)
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
5. การคิดเชิงระบบ (systems Thinking)
6. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

สุรัสวดี บุญติด (2562, หน้า 154 – 165) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลซึ่งได้สรุปองค์ประกอบขององค์การ แห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมกันของบุคลากรในองค์การให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
2. การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) หมายถึง การประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทราบความคืบหน้าว่าองค์การเกิดความสำเร็จเพียงไรหรือไม่ ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ
4. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ
5. การผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) หมายถึง การสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด ต่อยอดเพิ่มพูนสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพร้อมรับการแข่งขัน

ณัฐ โอจินดา (2563, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์การ
2. การเรียนรู้เป็นทีม

3. การใช้เทคโนโลยี
4. การมีโครงสร้างที่เหมาะสม
5. การมีบรรยากาศการทำงาน
6. การมีแรงจูงใจ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) หมายถึง องค์กรที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ทั้งด้านผลิตภัณฑ์ / บริการ / กระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจและการบรรลุเป้าหมายของคณะ ฯ

1. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือ กระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้คณะฯ มีความรู้สำคัญที่พร้อมใช้เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานประจำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและคณะฯ รวมทั้งสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายของคณะฯ โดยกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยน การรวบรวมและสร้างการถ่ายทอดและแบ่งปันการจัดเก็บ และการเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้บุคลากรใช้และต่อยอดความรู้ในการทำงานประจำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและคณะฯ รวมทั้งการแลกเปลี่ยน / บูรณาการความรู้ที่เป็นประโยชน์จากผู้ป่วย / ผู้รับผลงานผู้ส่งมอบพันธมิตร และองค์กรภายนอก การประยุกต์ใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ผลงานวิจัยโดยกระบวนการจัดการความรู้มีทั้งระดับการทำงานประจำและการวางแผนกลยุทธ์

3. เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Learning Technology) หมายถึง การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการเรียนรู้การจัดการความรู้ (KM) และการทำงานโดยคณะฯ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการส่งเสริมการจัดการความรู้

4. การให้อำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หมายถึง การเปิดโอกาสหรือให้อำนาจแก่บุคลากรในการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติงานที่ดีสามารถแก้ไขปัญหาปรับปรุงและสร้างนวัตกรรมร่วมกันรวมทั้งการเรียนรู้ร่วมกับผู้รับบริการองค์กรภายนอก และผู้ส่งมอบ

5. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง การให้โอกาสหรือสร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เช่น แผนที่ความคิด (Mind mapping) เทคนิคในการช่วยจำ (mnemonics) เช่น รหัสกลุ่มคำย่อประโยค บทกลอน คำพังเสียง ได้แก่ วัฒนธรรม SIRIRAJ “CEE.EO” จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพคณะฯ ประจำปีการเปรียบเทียบให้เห็นภาพ (imagery) ดนตรี (music) เป็นต้น

Marquardt (2002, p. 24) ได้สรุปไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. พลวัตของการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์การโดยระดับการเรียนรู้มีทั้งระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ สำหรับรูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัวการเรียนรู้จากการคาดการณ์การเรียนรู้จากที่ได้เรียน และการเรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งนี้มียอดประกอบของทักษะการเรียนรู้ ได้แก่ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) แบบแผนทางความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 6) การสนทนาอย่างมีแบบแผน

2. การปรับเปลี่ยนองค์การ หมายถึง การสร้างองค์การโดยใช้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนามีการปรับเปลี่ยนทุกองค์ประกอบย่อยตั้งแต่วิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์โครงสร้างวัฒนธรรมองค์การซึ่งสมาชิกในองค์การต้องได้มีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจกลยุทธ์และโครงสร้างสายการบังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้นโดยต้องไม่มีความซับซ้อนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. การเพิ่มอำนาจสมาชิกองค์การ หมายถึง การให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันมีเครือข่ายและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับโดยมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อรับทราบแนวคิดพร้อมทั้งเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานรวมทั้งทำประโยชน์ให้กับสังคมและชุมชน

4. การจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การมาเก็บรวบรวม และนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้โดยมีการจัดเก็บข้อมูลและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบ และถ่ายโอนความรู้และนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพทุกขั้นตอน

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่องค์การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ทั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานรวมทั้งมีการจัดอบรมบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Senge (2006, pp. 21 – 25) กล่าวว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นบุคคลแห่งความรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นบุคคลที่มีลักษณะการเป็นปัจเจกบุคคลที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อปฏิบัติงานเรียนรู้กระบวนการปฏิบัติงานอย่างจริงจังรอบด้านต่อเนื่อง และสม่ำเสมอโดยมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การได้อย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จสูงสุด

2. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นวิธีการคิดที่มีมุมมองในแง่ความสัมพันธ์ในสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การในเป็นภาพรวมอย่างมีเอกภาพส่งผลให้เกิดสภาพการณ์ที่ชัดเจนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์การ

3. การมีรูปแบบทางความคิด (Mental Model) เป็นรูปแบบทางความคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ สำหรับการปฏิบัติงานในองค์การ และเป็นการปลูกฝังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเป็นความคิดที่เป็นเฉพาะตัวหรือที่ฝังอยู่ในบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ

4. การมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการส่งเสริมให้เกิดการมีค่านิยมความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคลภายในองค์การจากนั้นมีการเปิดเผยและพูดคุยเกี่ยวกับภาพในอนาคตขององค์การซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและยึดถือ ที่จะปฏิบัติตามเพราะภาพขององค์การเกิดจากความคิดที่ควรจะเป็นของทุกคนในองค์การ เกิดความรับผิดชอบร่วมกันมีความรู้สึกการเป็นเจ้าของร่วมกันส่งผลให้เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ทุกคนในองค์การปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การตามที่กำหนดไว้

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นกระบวนการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันในสิ่ง

ที่ทุกคนต้องการเพราะการเรียนรู้ภายในทีมเป็นการคิดที่ฝังลึก และความซับซ้อนและเป็นความคิดสร้างสรรค์และร่วมมือกันปฏิบัติงานโดยใช้ทั้งความรู้เฉพาะตัวหรือความรู้ที่ฝังอยู่ในบุคคล (Tacit Knowledge) และความรู้ทั่วไปหรือความรู้ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ในการปฏิบัติงาน โดยบทบาทของสมาชิกในทีมจะมีอิทธิพลต่อทีมอื่นในองค์การเช่นเดียวกัน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ องค์ประกอบของ องค์การแห่งการเรียนรู้	อัจนรา เขื่อนภิเศษ (2561)	นครินทร์ จักจิตต์ (2562)	นาถนารี ชนะผล (2562)	สุรัสวดี บุญติด (2562)	ณัฐ โอบินดา (2563)	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564)	Marquardt (2002)	Senge (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. บุคคลมีความรอบรู้				✓				✓	2	25.0
2. การมีรูปแบบความคิด			✓					✓	2	25.0
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			✓	✓	✓			✓	4	50.0
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม			✓	✓	✓			✓	4	50.0
5. การคิดอย่างเป็นระบบ			✓					✓	2	25.0
6. ด้านพลวัตการเรียนรู้	✓	✓				✓	✓		4	50.0
7. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	✓	✓		✓		✓	✓		5	62.5
8. ด้านการจัดการความรู้	✓	✓				✓	✓		4	50.0
9. การเพิ่มความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	75.0
10. การพัฒนาตนเอง	✓		✓						2	25.0

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบของ องค์การแห่งการเรียนรู้	นักวิชาการ								
	อัจนรา เขื่อนพิเศษ (2561)	นครินทร์ จักจิตต์ (2562)	นาถนารี ชนะผล (2562)	สุรัสวดี บุญติด (2562)	ณัฐ โสจินดา (2563)	คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (2564)	Marquardt (2002)	Senge (2006)	ความถี่
11. การผลิตงานอย่างสร้างสรรค์				<					1
12. การมีโครงสร้างที่เหมาะสม					√				1
13. การมีบรรยากาศการทำงาน					√				1
14. การมีแรงจูงใจ					√				1
15. การให้อำนาจแก่บุคคล		√				√	√		3
									รอยละ

จากตาราง 4 การสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการหาความถี่จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ
ได้เลือกความถี่ระดับ 4 ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป ทำให้ได้องค์ประกอบขององค์การ
แห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4) ด้านการ
ปรับเปลี่ยนองค์กร 5) ด้านการจัดการความรู้ 6) การเพิ่มความสามารถในการใช้
เทคโนโลยี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

วรชัยธำรี ประกิจ (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์การเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิด ความเชื่อที่คล้ายกันส่งผลให้มีการรวมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

สุทญา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์การ

สุชาติ พันธุก้อม (2563, หน้า 14) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์การ และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับการกิจค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกันแล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจนท้าทายมีพลังและมีความเป็นไปได้

Senge (1990, pp. 54 – 55 อ้างถึงใน สุทญา อร่ามรัตน์, 2562, หน้า 30) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการมองภาพในอนาคตขององค์การที่ทุกคนต่างก็ร่วมกันสร้างขึ้น และยังแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เหล่าบุคลากรมีความผูกพันกันอย่างแท้จริงเพราะว่าเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายและพลังงานสำหรับการเรียนรู้การมีวิสัยทัศน์ร่วมเริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการมองไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้นมองภาพรวมขององค์การทั้งหมดเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกองค์การวิสัยทัศน์ร่วมเป็นชุดของเครื่องมือเป็นเทคนิคที่นำความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่แตกต่างกันไปสู่การจัดแนวคิดของบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การจะเป็นการสร้างความรู้สึผูกพันในภาพอนาคตที่ต้องการจะสร้างร่วมกันและสิ่งที่สำคัญของการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ คือ ค่านิยม และเป้าหมาย

Senge (1990, pp. 223 – 225 อ้างถึงใน นพรัตน์ แบบกัน, 2560, หน้า 48) ได้เสนอแนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์ ไว้ว่า หากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้งเรา

ก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้การเติบโตได้
 คิดสร้างคิดทำคิดพัฒนาโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์

บังเกิดขึ้น

3. มีการสื่อสารถึงกันแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นส่วนตน
 ซึ่งกันและกันให้การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกทุกคนต้องมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน
5. สมาชิกทุกคนมีความอยากเห็นองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จ
 ในเป้าหมายเดียวกันวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้บังเกิดขึ้นในองค์การ
 เป็นสิ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคนเป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์การให้มุ่งสู่
 เป้าหมายเดียวกันเป็นจุดรวมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การจาก
 ความหมายและแนวคิดข้างต้น

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมองภาพในอนาคต
 ขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์
 และสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิด
 ความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงาน ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และ
 เผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนการมุ่งเน้นส่งเสริม
 ให้บุคลากรมีการตัดสินใจร่วมกันมองภาพรวมขององค์การ เพื่อเป็นการสร้างวิสัยทัศน์
 ร่วมกันและส่งผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการ
 เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนี้

สุภาศิณี สุขสำราญ (2561, หน้า 120) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วม
 เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเพื่อให้มีการ
 แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอทั้งในรูปแบบที่เป็น
 ทางการและไม่เป็นทางการเน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจใจมีความ
 สามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนถ่ายทอดข้อมูล

ระหว่างกันและกันทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้มาจากการคิดค้นหรือจากภายนอก และภายใน

วรชัยธำรี ประกิจ (2562, หน้า 273) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง การตระหนักถึงความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีมการทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาว และริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และร่วมกันทำงานโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูล ความรู้ความคิดเห็นประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีการเสวนาอภิปรายร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอมีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 89) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Team Learning) ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลัง 2 ส่วน คือ พลังความสามารถเฉพาะตัว ของสมาชิกองค์กรกับพลังกลุ่มที่เกิดจากการเสริมแรงในการเรียน เป็นทีมและทำงานเป็นทีมองค์กรโดยทั่วไปสมาชิกมีการทำงานโดยมีเป้าหมายไปคนละทิศละทางทำให้พลังความสามารถเฉพาะตัวหักลบกันเองบ้างเสริมกันบ้างหรือนำไปสู่ เป้าหมายคนละเป้าหมายบ้างทำให้องค์กรขาดพลังขาดประสิทธิภาพมีผลงานน้อยหรือผลงานไม่มีคุณภาพแต่ถ้าองค์กรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมจะเกิดพลังแห่งการเสริมแรงทำงานมุ่งเป้าไปในทางเดียวกันมุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกันเข้มทิศดังกล่าวคือ วิสัยทัศน์ความมุ่งมั่นและพันธกิจในสภาพดังกล่าวองค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ความมุ่งมั่นและพันธกิจร่วมกันจึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อพลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข้มแข็งมากหากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลายนี่คือคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กรการเรียนรู้เป็นทีมและทำงานเป็นทีมหมายความว่าสมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระเป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเองจะเรียนรู้หรือผลิตผลงานได้มากกว่า

Senge (1990, อ้างถึงใน รัตติยา จันทรเอียต, 2561, หน้า 59) กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอในความสำเร็จของการเรียนรู้เป็นทีมองค์การยุคใหม่จะแข่งขันกันตรงที่ความเป็นอัจฉริยภาพขององค์การโดยรวมโดยผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลและมีหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ก็คือการเรียนรู้ร่วมกัน (Team Learning) อย่างเป็นระบบหลักการการเรียนรู้เป็นทีมโดยเน้นการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือความผิดพลาดทุกคนย่อมมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วยกัน

จากความหมายและแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้การทำงานร่วมกันของบุคลากรโดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอมีการพัฒนาให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีมผู้บริหารมีทีมบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ

3. ด้านพลวัตการเรียนรู้

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 30 – 32) กล่าวไว้ว่า พลวัตแห่งการเรียนรู้ (Learning Dynamic) หมายถึง ความหลากหลายของการเรียนรู้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกระดับทั่วทั้งองค์กรประเภทของการเรียนรู้ที่หลากหลายประกอบกับบุคลากรจะต้องพัฒนาทักษะในการเรียนรู้โดยทักษะที่สำคัญเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ขององค์กรให้เกิดขึ้นโดย มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, b, pp. 59 – 61) ได้อธิบายการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ดังนี้

1. ระดับของการเรียนรู้ (Learning of Learning)

1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual – Learning)

การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะ และค่านิยมของบุคคลโดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือเพื่อนร่วมงานการใช้เทคโนโลยีมาช่วยการเรียนรู้การสังเกตและประสบการณ์จากงานที่ทำหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษโดยมีเทคนิค

สำคัญที่ช่วยในการเรียนรู้มีจุดสนใจในการเรียนรู้ของบุคคลมีเทคนิคในการเรียนรู้ให้เร็วขึ้น และมีแผนการพัฒนาคัดเลือก

1.2 การเรียนรู้ระดับกลุ่มหรือทีม (Group Team Learning)

การเพิ่มขึ้นของความรู้ทักษะและขีดความสามารถซึ่งเกิดมาจากความสำนึกในกลุ่มหรือทีมจะต้องแบ่งปันประสบการณ์ทั้งด้านบวกและด้านลบกับกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาขององค์กรโดยองค์กรต้องสร้างศักยภาพที่สมบูรณ์ของทีม ซึ่งประกอบไปด้วยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องการทำงานทำข้ามสายงาน และการบริหารคุณภาพ

1.3 การเรียนรู้ระดับองค์กร (Organization Learning) การเรียนรู้

ทั่วทั้งองค์กรที่เกิดขึ้นจากการที่บุคลากรมีทั้งความเข้าใจอย่างถ่องแท้ และความรู้ร่วมกัน รวมทั้งมีแบบแผนทางความคิดที่ไปในทิศทางเดียวกันโดยการเรียนรู้ ขององค์กรนั้นสร้างขึ้นจากความรู้ต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กร

2. ประเภทของการเรียนรู้ (Types of Learning in Organizations)

2.1 การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive Learning) เป็นการ

เรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตและปฏิกิริยาสะท้อนกลับที่ได้มาจากในอดีตเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดในอดีตหรือแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าและมีความเหมาะสมกว่าในปัจจุบัน มีกระบวนการในการเรียนรู้เริ่มจากองค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งผลลัพธ์ต่าง ๆ ของการกระทำมาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมถึงการวิเคราะห์ผลของการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และการปรับเปลี่ยนขึ้นอยู่กับการปรับตัวจากการเรียนรู้

2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory

Learning) การเรียนรู้ในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตที่ถูกระบุว่ามีโอกาสเกิดขึ้นเป็นการเรียนรู้ที่มองไปในอนาคตการคาดการณ์ถึงอนาคตได้หลากหลายรูปแบบเพื่อหลีกเลี่ยงประสบการณ์ และการเรียนรู้เชิงลบโดยการแสวงหาโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด

2.3 การเรียนรู้จากการทบทวนการเรียนรู้ที่ผ่านมา (Deuteron

Learning) เป็นลักษณะการเรียนรู้เชิงรุกจะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้เชิงรุกในองค์กรเป็นประเภทที่มุ่งสร้าง (Generative) และสร้างสรรค์ (Creative) โดยเพิ่มอำนาจ (Empower) ให้พนักงานที่มีการปฏิบัติเชิงรุก (Proactive) สะท้อน (Reflective) และสร้างสรรค์การเรียนรู้ของตนเอง

2.4 การเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action – learning) เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้จริงการสืบหา พิจารณาไตร่ตรอง ตลอดจนดำเนินการตามหนทาง ของการแก้ปัญหาให้เกิดผลสำเร็จเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่ามากเป็นการสร้างขึ้นมาจากประสบการณ์ และความรู้รวมทั้งทักษะของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มโดยกลุ่มใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติเพื่อตรวจสอบงานที่ยากหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำผลลัพธ์ไปทบทวนและเรียนรู้ไปใช้พัฒนาบุคคลกลุ่ม และองค์กร

3. ทักษะการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning Skills) คือ สิ่งที่จำเป็นต่อการริเริ่มและขยายการเรียนรู้ในองค์กรมากที่สุดมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การคิดเชิงระบบ (Systems – Thinking) เป็นโครงสร้างแนวความคิดที่สามารถมองปัญหาในภาพรวม และขณะเดียวกันก็สามารถมองเห็นถึงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงถึงกันขององค์ประกอบที่อยู่ภายในปัญหานั้นได้เป็นความสามารถที่มองได้ตลอดช่วงของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนขึ้น และมันจะช่วยให้เรากำหนดได้ว่าทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนพวกนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 รูปแบบความคิด (Mental Mode) ข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิดของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลความเชื่อหรือสมมติฐานดังกล่าวมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติหรือข้อบ่งชี้ต่อปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรูปแบบความคิดในใจของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีรูปแบบในทางบวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้

3.3 การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) แรงจูงใจในการเพิ่มความสามารถของบุคคล เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศหรือก้าวไปสู่ความชำนาญระดับสูงในทักษะใดทักษะหนึ่งซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ

3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team – Learning) กระบวนการพัฒนาและสร้างความแข็งแกร่งให้แก่การเรียนรู้ทุกระดับภายในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ร่วมกันการที่ทีมรวมเอามุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคคล เพิ่มความสามารถในการทำงานของทีมจนเป็นความคิดร่วมกันในกลุ่มได้โดยการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายอย่างกว้างขวางมาสร้างความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าสูงสุดให้แก่องค์กร

3.5 การเสวนา (Dialogue) การฟังและการสื่อสารระดับสูง

ระหว่างบุคคลซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่าง ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ และต้องอาศัยความสามารถในการฟังอย่างครุ่นคิดพิจารณาเวลาที่ผู้อื่นทักท้วงความเห็นของเรา นอกจากนี้เรายังต้องมองให้ออกว่าแบบแผนต่าง ๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานอาจส่งเสริมหรือบ่อนทำลายการเรียนรู้ แต่ถ้าเรามองออกและเปิดเผยมันอย่างสร้างสรรค์ มันก็สามารถเร่งการเรียนรู้ได้ การเสวนาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเชื่อมโยง และการประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติในที่ทำงาน

สรุปได้ว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรโดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้โดยจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้เป็นผู้รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีทักษะในการเรียนรู้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสมโดยบุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีม และการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร

4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

นครินทร์ จับจิตต์ (2562, หน้า 32 – 34) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) หมายถึง การกำหนดให้กลุ่มคน มาทำงานร่วมกันอย่างมีแบบแผนมีกระบวนการต่าง ๆ เกิดขึ้นและดำเนินไป 4 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างโดยแต่ละด้านต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบจากองค์กรทั่วไปที่ได้ให้ความสนใจแต่กับเนื้องานและผลผลิตจะต้องปรับเปลี่ยนมาให้ความสนใจกับการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ โดยมีมิติแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, pp. 67 – 99)

1. วิสัยทัศน์ (Vision) จุดมุ่งหมายร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรต้องการที่จะไปสู่ในอนาคตการสร้างรากฐานของความเชื่อร่วมกันในด้านการเรียนรู้ซึ่งนำความคิดและการวางแผนกลยุทธ์ด้วยกระบวนการให้ผู้เกี่ยวข้องได้มาร่วมพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำพาผู้คนในองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายและพลังในการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดแนวคิดและการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถเรียนรู้ได้ว่าความรู้ใดที่ควรจะถูกเก็บรักษาไว้ภายใต้ไอคอนแพร่กระจายให้ทั่วทั้งองค์กรดังนั้นวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้จึงต้องการจิตสำนึกของความเป็นหนึ่งเดียวและจุดมุ่งหมายที่มีรากฐานเดียวกัน วิสัยทัศน์ จะจุดประกายแห่งความ

คาดหวังเพื่อให้องค์กรบรรลุซึ่งเป้าหมายจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่การเรียนรู้ต้องเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์

2. วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ทุกระดับในองค์กรวัฒนธรรมองค์กรที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จจะต้องมีระบบความเชื่อที่สนับสนุนการเรียนรู้วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้องค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้หรือมีรางวัลเป็นเป้าหมายในการเรียนรู้สร้างความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนทั้งองค์กรการเรียนรู้ร่วมกันและการถ่ายทอดความรู้ความไว้วางใจกันและความสามารถในการคิดและพึ่งพาตนเองได้สร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในองค์กรมีการให้โอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ปฏิบัติในวิธีการใหม่ ๆ การยอมรับการเรียนรู้จากความผิดพลาดได้การสนับสนุนในด้านการเงินโดยจัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. กลยุทธ์ (Strategy) กลไกที่องค์กรใช้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้กลยุทธ์ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับโอกาสต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วการสร้างการเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ และปฏิบัติการทั้งหมดขององค์กรการวางแผนและสร้างการเรียนรู้ในกระบวนการทุกขั้นตอนตั้งแต่การรวบรวมขอบเขตของการเรียนรู้ที่ผ่านการบูรณาการมาแล้วทุกส่วนขององค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อปฏิบัติตามพันธกิจให้ลุล่วงตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้การใช้นโยบายจูงใจให้รักในการเรียนรู้โดยใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานการประเมินผลจะวัดที่ความต้องการในการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้นองค์กรจึงต้องสรรหาบุคลากรที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของเขาเององค์กรจะต้องจัดหารางวัลสำหรับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรนอกจากนี้จะต้องมีการประเมินผลการเรียนรู้ขององค์กรด้วยว่าใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้กลยุทธ์ที่นำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือเรียนรู้จากงานที่ทำทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการ

ช่วยเหลือผู้อื่นในการเรียนรู้ซึ่งกระบวนการในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นโดยอาศัยการมอบหมายงานปัญหาในการทำงานและประสบการณ์ที่ถือว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้

4. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างมีผลโดยตรงกับบุคคล

และองค์กรโดยเป็นตัวกำหนดความซับซ้อนของการบังคับบัญชาภายในองค์กรโครงสร้างขององค์กรทำหน้าที่บริหารควบคุมองค์กรและผู้คนในองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวทางในการจัดการโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

4.1 โครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาแบบแนวนราบ (Flat Hierarchy)

เพื่อเพิ่มพูนการไหลเวียนความรู้โดยเป็นโครงสร้างที่มีความคล่องตัว ในการทำงานเต็มไปด้วยความร่วมมือ และมีการควบคุมเพียงเล็กน้อย

4.2 โครงสร้างที่ไร้ซึ่งเขตลดการแบ่งแยกโดยมองให้เป็นองค์รวม

(Holistic)

4.3 จัดองค์กรและการดำเนินงานให้เป็นรูปแบบโครงการ (Project Form)

ทุกคนในองค์กรควรมีการหมุนเวียนทำงานในโครงการต่าง ๆ และควรมีโอกาสในการสับเปลี่ยนทีมงานในโครงการแต่ละโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์

4.4 สร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อเปิดกว้างในการรับ

และแบ่งปันข้อมูลจากลูกค้า และคู่ค้าภายใต้การทำงานที่เชื่อมโยงประสานกัน

4.5 จัดการแบบเจ้าของกิจการ (Entrepreneurial) เพื่อเพิ่มความ

คล่องตัวในการตัดสินใจผู้คนมีความกระตือรือร้น ความร่วมมือ และความคิดที่สร้างสรรค์ในการทำงาน

4.6 ปรับโครงสร้างแบบราชการที่มีความยืดหยุ่นน้อย

(Bureaucracies) ที่ทำให้สูญเสียความรู้และการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงาน

สรุปได้ว่า ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร หมายถึง การที่องค์กร

มีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น ความคล่องตัว ส่งเสริมบุคคลกรมีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงานให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร องค์กรมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน

5. ด้านการจัดการเรียนรู้

นครินทร์ จักจิตต์ (2562, หน้า 32 – 34) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ (Knowledge Management) หมายถึง การบริหารจัดการความรู้ที่มีในองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งนี้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยกระบวนการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) การเก็บรักษาและสืบค้นความรู้ (Knowledge Storage and Retrieval) การวิเคราะห์ และการทำเหมืองความรู้ (Analysis & Data Mining) การถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Dissemination) การประยุกต์ใช้และการทำให้ข้อมูลถูกต้องเที่ยงตรง (Application & Validation) การจัดการความรู้ทั้ง 6 อย่างสำหรับการเรียนรู้ขององค์กรนี้จะดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันแบบเป็นเครือข่ายการกระจายของข้อมูลจะอาศัยช่องทางต่าง ๆ อย่างหลากหลายภายใต้เวลาที่แตกต่างกันไปการจัดการความรู้เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยขึ้นทั้ง 6 ประการ ซึ่ง มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996, pp. 129 – 140) อธิบายได้ดังนี้

5.1 การแสวงหาความรู้ (Knowledge – Acquisition) ขั้นตอนการแสวงหาความรู้ขององค์กรสามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ได้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเพื่อที่จะได้มีความรู้เพียงพอในการทำกิจกรรมการงานต่าง ๆ

5.2 การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) องค์กรสามารถสร้างได้ในหลายรูปแบบของกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับที่มีอยู่ในองค์กรการสร้างความรู้ขึ้นจากการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานการทดลอง และการสาธิตสร้างความรู้โดยถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองรู้กับผู้อื่นสร้างความรู้จากการรวบรวมความรู้และสังเคราะห์ความรู้ที่มีอยู่สร้างความรู้โดยนำความรู้ที่องค์กรมีอยู่ผนวกกับความรู้ของแต่ละบุคคลให้เกิดเป็นความรู้ใหม่และแบ่งปันไปทั่วทั้งองค์กร

5.3 การเก็บรักษาและสืบค้นข้อมูล (Knowledge Storage and Retrieval) องค์กรความรู้ใดที่มีความสำคัญควรค่าแก่การเก็บรักษาไว้เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นสามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้เมื่อต้องการ เช่น การเขียนรายงาน การวิจัย การทดลอง ผลสะท้อนของปฏิบัติการต่าง ๆ ซึ่งต้องอาศัยทั้งกระบวนการทางเทคนิคเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิถีปฏิบัติของคนในองค์กร เช่น ความทรงจำของแต่ละบุคคล และข้อสรุปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติการต่าง ๆ สำหรับวิธีการเก็บรักษาข้อมูลสร้างระบบในการจัดเก็บโดยคำนึงถึงความจำเป็นในการเรียนรู้วัตถุประสงค์ของงานความเชี่ยวชาญของผู้ใช้การใช้

ประโยชน์จากข้อมูล และสถานที่ในการเก็บรักษาข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบที่สามารถนำมาใช้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

5.4 การถ่ายโอน และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (Knowledge Transfer and Utilization) ข้อมูลสารสนเทศมีอำนาจมากเท่าใดการถ่ายโอนความรู้ก็ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นจะขาดไม่ได้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการแพร่กระจายความรู้ออกไปให้ทั่วถึงตลอดทั้งองค์กรโดยการเคลื่อนย้ายข้อมูลและความรู้การใช้เครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ สำหรับการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของบุคคลการถ่ายโอนความรู้ความสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตั้งใจหรือความบังเอิญจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันการร่วมมือระหว่างกันในการฝึกสอนการให้คำแนะนำการประสานงาน และทักษะทางความรู้อื่น ๆ

สรุปได้ว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นเก็บรักษาและสืบค้นความรู้อย่างเป็นระบบข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่บุคลากรสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย และการถ่ายโอนความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ผ่านช่องทางการสื่อสาร และเทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกัน

6. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

นครินทร์ จักจิตต์ (2562, หน้า 38 – 39) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Adding Technological Power) มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996a, pp. 158 –168) หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้งานเพื่อช่วยเพิ่มความสะดวกและง่ายต่อการจัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงกว้างขวาง และรวดเร็ว มาร์ควอร์ท ได้สรุปมิตีย่อยของเทคโนโลยีที่ช่วยสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่ามี 3 มิติ ได้แก่ 1) เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) 2) การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology – Based Learning) 3) ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support System) ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

6.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ระบบ

ฐานข้อมูลเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมซึ่งนำมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลทั้งการสร้างหรือสรรหาข้อมูล จัดเก็บ สืบค้น ถ่ายโอน และมีการประยุกต์ข้อมูลเหล่านั้นระหว่างเครื่องจักรกับคนในองค์กร

6.2 การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี (Technology – Based Learning) องค์การต้องใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ สื่อผสม (Multimedia) การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning) โดยที่การเรียนรู้บนพื้นฐานของเทคโนโลยี นั้นสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้หลายทาง (Multisensory) ด้วยการใช้ทั้งภาพ แสง สี เสียง สัมผัส มีความสะดวกในการเคลื่อนย้ายพกพา (Portable) และสามารถ ถ่ายทอด (Transferable) การเรียนรู้ได้ไม่ว่าจะอยู่ในภาษาหรือวัฒนธรรมใดการใช้ เทคโนโลยีด้วยการใช้สื่อหลายทาง เช่น ตัวหนังสือ เทปบันทึกเสียง ภาพถ่าย ภาพกราฟิก ภาพยนตร์สร้างเป็นโปรแกรมสื่อสารหลายทางใช้กับเครื่อง คอมพิวเตอร์และเครื่อง อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เพื่อการสื่อสาร เสนองาน การแสดง เพื่อการศึกษาและ ประโยชน์ อื่น ๆ โปรแกรมสื่อสารหลายทางบนแผ่นซีดีแผ่นดีวีดีซึ่งผู้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ชนิดเป็นระบบสื่อสารหลายทางด้วยความสามารถใช้อ่านดูฟังได้อย่างสะดวกส่วนการ เรียนรู้ทางไกลเป็นการใช้วิดีโอเป็นเครื่องมือในการสื่อสารด้วยระบบ 2 ทางโต้ตอบกันได้ (Interactive) และวิดีโอที่เป็นการสื่อสารทางเดียวคือจากผู้ให้การอบรมทางเดียวการเรียนรู้ บนพื้นฐานของเทคโนโลยีนี้จะมีบุคลากรในองค์กรเป็นผู้จัดการผ่านระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ห้องจำลองสถานการณ์ (Simulator) เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของ บุคลากรให้เปิดกว้าง

6.3 การจัดระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Performance Support Systems) การใช้ระบบฐานข้อมูล (Data – Based System) ที่มีศักยภาพสูงในการส่งเสริมการเรียนรู้ในปัจจุบันสนับสนุนศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานแสวงหาความรู้ในการปฏิบัติงาน และนำความรู้มาพัฒนาปรับปรุง การทำงานให้ดียิ่งขึ้นการติดต่อกับเพื่อนร่วมงานด้วยการสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ หรือองค์ความรู้ที่จำเป็นในการทำงานของบุคลากรการจัดเก็บองค์ความรู้ใหม่ต่าง ๆ สามารถจัดเก็บกระบวนการในการติดต่อสื่อสารการใช้ฐานข้อมูลร่วมกันสามารถดึงข้อมูล เตรียมพร้อมก่อนการปฏิบัติงานสามารถดึงข้อมูลเพื่อทบทวนศึกษารายละเอียด ของการทำงานก่อนการลงมือปฏิบัติจริงได้สามารถปรับเปลี่ยนข้อมูลในการทำงาน หลังจากทราบถึงผลสะท้อนในการทำงานของตนเองผ่านระบบฐานข้อมูล

สรุปได้ว่า การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร สนับสนุนและเสริมสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสมที่ทันสมัย

มาใช้จัดหาสื่อ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงาน ให้แก่บุคลากรจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์นำ โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ในการรวบรวมบันทึกจัดเก็บและถ่ายโอนข้อมูล ที่ต้องการได้เป็นอย่างดีจัดหาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหรือฐานข้อมูลออนไลน์

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

1. ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตั้งอยู่ที่ เลขที่ 35 ถนนศูนย์ราชการ ตำบลหนองแสง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000 โทรศัพท์ 0 – 4251 – 2337, 0 – 4251 – 2338 Website www.nkpedu1.go.th ซึ่งตั้งอยู่ บริเวณถนนศูนย์ราชการ อยู่ทางทิศตะวันตก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษา แก่ประชากรวัยเรียน ครอบคลุมใน 6 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก อำเภอวังยาง

2. บทบาทและอำนาจหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 เป็นหน่วยงานระดับเขตพื้นที่ การศึกษา อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

2.1 ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา (มาตรา 36)

2.2 มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น

3. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

3.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษาแผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้น รับผิดชอบและกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคลองค์การชุมชนองค์การวิชาชีพสถาบัน ศาสนาสถาบันประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นี้โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 248 โรงเรียน ซึ่งมีผลการดำเนินงาน ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และนักเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา
2567 จำแนกตามอำเภอ (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน			จำนวนบุคลากร (คน)		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่/ ขนาดใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	นักเรียน
เมืองนครพนม	35	27	62	62	703	9,689
ธาตุพนม	28	16	44	44	473	5,157
นาแก	41	12	53	53	492	5,685
ปลาปาก	30	12	42	42	383	4,500
เรณูนคร	24	9	33	33	303	3,394
วังยาง	13	1	14	14	117	1,034
รวม	171	77	248	248	2,471	29,459

จากการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาการศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นแนวทางให้ผู้มี
หน้าที่เกี่ยวข้องนำแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเตรียมความพร้อม
ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยอย่างมี
คุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น นักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิด

2. ด้านโอกาสทางการศึกษา

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแม้ว่าจะเปิดโอกาสให้สามารถจัดการศึกษา
ได้หลากหลายรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมถึงมีการส่งเสริม

สนับสนุนให้บุคคลครอบครัว องค์การชุมชน องค์การเอกชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคม หรือภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการดำเนินงานดังกล่าวพบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้ประชากรวัยเรียนผู้ด้อยโอกาสบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงการรับบริการทางการศึกษาโดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกลทุรกันดารยากจนถูกทอดทิ้ง มีชนกลุ่มน้อย และเด็กออกกลางคันเด็กตกหล่น และยังพบว่ามียุติกาที่ไม่เรียนต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ด้านการบริหารจัดการ

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรคณะบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังพบว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถสะท้อนให้เห็นการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรคณะบุคคลทั้งในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาตลอดจนความร่วมมือของผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษาซึ่งจะเป็นกลไกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโรงเรียนในฐานะที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีพในสังคมได้อย่างมีความสุขส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับทุกคน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อที่จะได้ทราบระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการจัดการความรู้ การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน และแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมีวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความคิดเชิงระบบมีความตระหนักและมุ่งมั่นศักยภาพของตนเองอยู่เสมออันจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารเห็นความสำคัญและพัฒนาการบริหาร และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่

กฤตพัฒน์ พลคราม (2564, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติในการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี 2) ระดับการปฏิบัติในการบริหารคุณภาพภายในสถานศึกษา ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านกระบวนการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์ในการบริหารที่มีคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชัยภูมิ 3) การพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระหว่าง ตัวแปรปัจจัยการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลการบริหารขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ ตัวแปรปัจจัยการบริหารคุณภาพที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการมี 4 ตัวแปร ได้อยู่ละ 66.3 โดยมีตัวทำนายที่เด่นชัดมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านบุคลากร มีน้ำหนักในการทำนายตามลำดับ สามารถเขียนสมการถดถอยที่ใช้ในการทำนายได้

ดังต่อไปนี้ $Y_{total} = .407X_5 + .367X_2 + .222X_5 + .132X_1$ โดยสรุป จากผลการวิจัย พบว่า ทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ด้านบุคลากร ด้านกระบวนการจัดการ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดชัยภูมิทุกปัจจัย แต่น้ำหนักแต่ละปัจจัยอาจมาจกน้อยไม่เท่ากัน

ขวัญเพชร พลวงค์ (2564, หน้า 192) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัย ที่บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษายอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความจำเป็นที่ต้องใช้ เทคโนโลยี ตลอดจนการมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จนถึงการมี งบประมาณที่เพียงพอในการบริหาร จัดการสถานศึกษาในยุคที่เกิดการแพร่ระบาดของ โรคโควิด 19 (COVID -19) ที่สถานศึกษา ต้องใช้วิธีการสอนอย่างหลากหลายให้เข้ากับการ ที่นักเรียนไม่สามารถมาเรียนในสถานศึกษาได้ นอกจากนี้ อาจเกิดจากสถานศึกษาปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามความต้องการที่กำหนด โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายร่วมกันคิดและพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบที่สอดคล้องกับ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาที่กำหนด มีการดำเนินการนิเทศติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องทุกรูปแบบ

ชวิศา สุวรรณสุธา (2567, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร และการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

2) การดำเนินงาน โรงเรียนคุณภาพของชุมชนในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก

เทวตา สหัสสธารา (2567, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ ด้านเงิน หรืองบประมาณ และด้านคนหรือบุคลากรตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้านพลวัต แห่งการเรียนรู้ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยการบริหารด้านเงินหรืองบประมาณและด้านการบริหารจัดการส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย เท่ากับ 0.512 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.420

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

นิรมล คงประจักษ์ (2561, หน้า 190 – 193) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ลำดับที่ 2 คือ ด้านการประเมินผล

การสอนของครู ลำดับที่ 3 ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ลำดับที่ 4 คือ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม และลำดับสุดท้าย คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ 3) การวิเคราะห์การส่งผลของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สรุปได้ว่า การประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (X_2) และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า (X_5) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562, หน้า 63) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีภาวะผู้นำทางวิชาการสูงสุด ด้านการวางแผนเพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านมุมมอง และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร ด้านการประเมินผลการสอนของครู และมีภาวะผู้นำทางวิชาการต่ำสุด ด้านการจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีต้นแบบทางความคิด 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก

โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .905$)

นครินทร์ จักจิตต์ (2562, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการ จัดการความรู้ 2) ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจูงใจ และด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .92 มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัย ทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารตามลำดับ

สุนิสา มัยจีน (2563, หน้า 52) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านความรอบรู้ของบุคลากร 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่

Gronn (2003, online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคม และวัฒนธรรมผู้นำในยุคใหม่นี้จึงต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับความหลากหลายของสถานการณ์และต้องใช้ทักษะในการสร้างความร่วมมือในหลายระดับ

Rodney Reviere (2004, Abstract) ศึกษาเรื่อง School Effectiveness and School Change in Developing Countries: Example Cape Verde พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้ปกครองและการสนับสนุนของชุมชน ความเป็นผู้นำและการดูแลของครูความสามารถในการสอน พฤติกรรม และทัศนคติของครู และอุปกรณ์ที่ช่วยการเรียนรู้ อย่างเพียงพอโครงสร้างพื้นฐานที่ดี เช่น การมีแหล่งเงินทุนและการจัดการที่ดีก็สำคัญ

York – Barr & Duke (2004, online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูในการเป็นผู้นำในโรงเรียน โดยพบว่า ครูที่มีบทบาทในการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการสอนและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียนสามารถส่งผลให้เกิดการปรับปรุงทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

Harris (2004, online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของการกระจายภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ในโรงเรียน ซึ่งในยุคใหม่ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นเพียงผู้บริหารสูงสุดเท่านั้น แต่สามารถแบ่งปันภาวะผู้นำไปยังระดับต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร

Aydin Balyer (2012, pp. 584 – 591) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน: เชิงคุณภาพการวิจัยจากการรับรู้ของครู ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันเผยให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของการสร้างขวัญกำลังใจการสร้างแรงบันดาลใจและแสดงพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

Gurley (2020, online) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเป็นผู้นำดิจิทัล ในการพัฒนาโรงเรียน โดยพบว่า ผู้นำที่มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการโรงเรียนสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพได้ดีขึ้น เช่น

การใช้เทคโนโลยีในการสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนการเรียนรู้
การสอนที่มีคุณภาพ

2.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

Gardner & Barbara (2003, Online) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาลกรณีศึกษาโรงเรียน
รัฐบาลขนาดกลางเพื่อสำรวจพฤติกรรมด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning
Organization) ของโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางโดยศึกษาด้านการนำแนวคิดความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ไปใช้ในโรงเรียนจะเป็นปัจจัยสำคัญ
ต่อ การประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษางานวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
โดยเลือกศึกษาจากโรงเรียนของรัฐบาลขนาดกลาง ทำการสำรวจเบื้องต้นในกลุ่มบุคลากร
การสัมภาษณ์และการสังเกตแบ่งกลุ่มประชากรศึกษาเป็น 2 โปรแกรมการศึกษาต่อ
1 โรงเรียน เนื่องจากแต่ละโปรแกรมบุคลากรมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน การศึกษา
งานวิจัย พบว่ากลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ (Learning Organization) และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้มีผู้นำที่มี
ลักษณะคุณสมบัติเป็นที่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้บุคคลในองค์กรเข้าใจ
ได้ไม่ให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันแต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ผู้บริหารมี
ลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงผลสะท้อนกลับและทบทวนการทำงานเป็นทีม

Garvin, Edmondson and Gino (2008, p. 109) ได้ศึกษาองค์กรของคุณ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแนวคิดด้าน
องค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่องค์กรและบุคลากรไม่ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กร
แห่งการเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์และการขาดการประเมินองค์กร
ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้แนวคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสร้างความรู้การได้รับความรู้
และการส่งผ่านความรู้โดยการมองให้เป็นภาพรวม นอกจากนี้ผลการศึกษาได้เสนอปัจจัย
ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ปัจจัยคือ องค์กรสนับสนุนบรรยากาศความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการศึกษาถึงการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการเปิดโอกาส
ให้บุคลากรสะท้อนความรู้สึกของตนในการทำงานองค์กรเน้นการเรียนรู้ให้เป็น
กระบวนการ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยมีการเก็บข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูลให้
การศึกษาและฝึกอบรม และการส่งผ่านข้อมูลกัน และผู้นำให้ความสำคัญในการเรียนรู้

ของบุคลากรโดยเป็นแบบอย่าง และให้การสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้

Ching – wen Cheng (2009, Online) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองปิงตง ประเทศไต้หวัน วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ สำนวณเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาที่ไต้หวัน การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสำรวจครูที่โรงเรียนประถมศึกษาที่เมืองปิงตง ไต้หวันเท่านั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูในโรงเรียนประถมเมืองปิงตงมีความเห็นว่ามีความเหมาะสมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนที่เมืองปิงตง ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานต่างกันไม่ได้มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และ 3) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนที่เมืองปิงตง ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูแตกต่างกันคือพวกที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปเห็นว่าโรงเรียนคือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มากกว่าครูที่มีอายุ 30 – 40 ปี อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีอายุ 40 ขึ้นไปเคยอยู่ในสังคมที่เจ้าหน้าที่มีอำนาจเหนือพวกเขา และพวกเขาเป็นพวกอ่านหนังสือง่ายส่วนครูที่อายุ 30 – 40 ปี เป็นพวกที่อยู่ในช่วงที่สังคมที่ปฏิวัติประชาธิปไตยและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องการเมืองมากกว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันเนื่องจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะ การมีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีบุคลิกภาพที่ดีของผู้บริหารโรงเรียนการมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การจัดสรรทรัพยากร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงาน การมีโครงสร้างองค์การ สายบังคับบัญชาที่เหมาะสม มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่ถูกต้อง ยืดหยุ่น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเหมาะสมมีการจูงใจ โน้มน้าวใจในการทำงานการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานส่งเสริมประชาธิปไตย ในการทำงานวัฒนธรรมขององค์การที่มีความเอื้ออาทร มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นให้เกียรติกันและกันการทำงานที่มุ่งเป้าหมายและผลสำเร็จของงานกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การทั้งเฉพาะบุคคลและเป็นทีมการมีเป้าหมาย

และวิสัยทัศน์ร่วมกันที่ชัดเจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด มวลประสบการณ์ อย่างสม่ำเสมอมีแบบแผนความคิด คิดเชิงเหตุผล วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค โอกาสในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาองค์การส่งผลให้การดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ทั้งด้านวิชาการที่มุ่งส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนสำคัญที่สุดส่งเสริมให้ ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมุ่งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานด้านงบประมาณที่มุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบ การบริหารจัดการงบประมาณ โดยยึดหลักความเท่าเทียมและความเสมอภาคทางโอกาส การศึกษาของผู้เรียนหลักการกระจายอำนาจมีความคล่องตัวโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ด้านบริหารงานบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องตามนโยบาย กฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และด้านบริหารทั่วไปที่มุ่ง เสริมสร้าง ประสาน สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุตาม มาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ความสัมพันธ์ถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Research) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวแปรขึ้นไป ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 2,719 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,471 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 248 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้จำนวน 338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียนจำนวน 98 โรงเรียน วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนในการแบ่ง ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ออกเป็น 2 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ ทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้จำนวนโรงเรียนที่แบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 171 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 68 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ

จำนวน 77 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

2.3 กำหนดผู้บริหารโรงเรียน ตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน ดังนี้

2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 171 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 68 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 68 คน

2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/
ขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 77 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน จำนวน 256 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 171 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 68 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 136 คน

2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/
ขนาดใหญ่พิเศษ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 77 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น
จำนวน 120 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จาก 98 โรงเรียน แยกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน 98 คน ครูผู้สอน 256 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 6 ถึง 8

ตาราง 6 จำนวนประชากร จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ			
	จำนวน				จำนวน			
	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
เมืองนครพนม	35	35	217	252	27	27	486	513
ธาตุพนม	28	28	219	247	16	16	254	270
นาแก	41	41	274	315	12	12	218	230
ปลาปาก	30	30	193	223	12	12	190	202
เรณูนคร	24	24	143	167	9	9	160	169
วังยาง	13	13	100	113	1	1	17	18
รวม	171	171	1,146	1,317	77	77	1,325	1,402

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

(ข้อมูล 10 มิถุนายน 2567)

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสังกัดแต่ละอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก				โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ			
	จำนวน				จำนวน			
	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	โรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
เมืองนครพนม	14	14	28	42	11	11	44	55
ธาตุพนม	12	12	24	36	6	6	24	30
นาแก	11	11	22	33	4	4	16	20
ปลาปาก	9	9	18	27	2	2	8	10
เรณูนคร	16	16	32	48	6	6	24	30
วังยาง	6	6	12	18	1	1	4	5
รวม	68	68	136	204	30	30	120	150

ตาราง 8 แสดงรายชื่อโรงเรียน และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ลำดับที่	ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านวังไฮหนองกุ้ง	1	2	3
2	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านทุ่งมน	1	2	3
3	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าไซ	1	2	3
4	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองแซง	1	2	3
5	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองจันทน์	1	2	3
6	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาหลวง	1	2	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
7	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านกล้วย	1	2	3
8	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านขามเตมาบุตรขุน (ราษฎร์อุทิศ)	1	2	3
9	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านน้อยใต้	1	2	3
10	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านกลางน้อย	1	2	3
11	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านกกไฮ	1	2	3
12	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองญาติ	1	2	3
13	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดงซัด	1	2	3
14	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านคำพอก	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเมือง			14	28	42
15	ขนาดเล็ก	โรงเรียนมรุกขนคร	1	2	2
16	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านธาตุน้อยศรีบุญเรือง	1	2	2
17	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองกุดแคน	1	2	3
18	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาคำ	1	2	3
19	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านค้ำพวง	1	2	3
20	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านทรายมูลคำผักแพว	1	2	
21	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านห้วย (สามัคคีวิทยา)	1	2	3
22	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านแก่งโพธิ์	1	2	3
23	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านตอง (ศรีบัวบาน วิทยาคาร)	1	2	3
24	ขนาดเล็ก	โรงเรียนขอนแก่นโพธิ์ทอง	1	2	
25	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาหวาด	1	2	

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
26	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านขอนแก่น	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอธาตุพนม			12	24	36
27	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาโสก	1	2	3
28	ขนาดเล็ก	โรงเรียนชุมชนบ้านพิมาน	1	2	3
29	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านพิมานท่า	1	2	3
30	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง ข้าวสูง	1	2	3
31	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านเหล่าทุ่ง	1	2	3
32	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านสีชมพูมิตรภาพที่ 164	1	2	3
33	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดงน้อยพัฒนา	1	2	3
34	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านจอมมณี	1	2	3
35	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองหอยใหญ่	1	2	3
36	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนางเล็ด	1	2	3
37	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดักเตาโนนจันทร์	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอนาแก			11	22	33
38	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านวังโพธิ์	1	2	4
39	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดอนคู	1	2	4
40	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านโพธิ์ท่า	1	2	4
41	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนางาม	1	2	3
42	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองบัวคำ	1	2	3
43	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านวังม่วง	1	2	3
44	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดอนกลาง	1	2	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
45	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านห้วยไทร	1	2	3
46	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาสะเดา	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอปลาปาก			9	18	27
47	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาบัว	1	2	3
48	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านโพธิ์สาวเอ้	1	2	3
49	ขนาดเล็ก	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองยางซิ่น	1	2	3
50	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาดี	1	2	3
51	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านดงปาก	1	2	3
52	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหัวขัวใต้	1	2	3
53	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านเหล่าสำราญ	1	2	3
54	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาบัว	1	2	3
55	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองกุง	1	2	3
56	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านสร้างแป้น	1	2	3
57	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านคำผาสุก	1	2	3
58	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนายอนน้อย	1	2	3
59	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	1	2	3
60	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านเห็บ	1	2	3
61	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านสร้างเม็ก	1	2	3
62	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านนาขาม	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอเรณูนคร			16	32	48

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
63	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านวังยาง	1	2	3
64	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองนางดอน	1	2	3
65	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองสะโนนาสมบูรณ์	1	2	3
66	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านโคกสีมิตรภาพที่ 87	1	2	3
67	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์วังโน	1	2	3
68	ขนาดเล็ก	โรงเรียนบ้านโพนสว่างหนองແ	1	2	3
รวมโรงเรียนขนาดเล็ก อำเภอวังยาง			6	12	18
69	ขนาดกลาง	โรงเรียนสุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)	1	4	5
70	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านดอนแดงเจริญทอง	1	4	5
71	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านกรุดู	1	4	5
72	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านวังตามัว	1	4	5
73	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านคำสว่าง	1	4	5
74	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านท่าค้อ (ชุมชนประสาธศิลป์)	1	4	5
75	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านชะโนด	1	4	5
76	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านชะโงมนาโดน	1	4	5
77	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านกลางบ้านนาต	1	4	5
78	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านดงตอง (ดงขวาง ราษฎร์บำรุง)	1	4	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
79	ขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนอนุบาลนครพนม	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่พิเศษอำเภอเมืองนครพนม			11	44	55
80	ขนาดใหญ่	โรงเรียนอนุบาลวัดพระธาตุพนม	1	4	5
81	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านหัวบึงทุ่ง	1	4	5
82	ขนาดกลาง	โรงเรียนพระกลวงวิทยาคาร	1	4	5
83	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านน้ำก่ำ (สิทธิผลบุญกุล)	1	4	5
84	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านโป่งหนองเป่งใหม่จำปา	1	4	5
85	ขนาดกลาง	โรงเรียนอุมเหม้าวิทยาคาร	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่ อำเภอธาตุพนม			6	24	30
86	ขนาดใหญ่	โรงเรียนอนุบาลนาแกดุงราชกิจเจริญ	1	4	5
87	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านนาคู	1	4	5
88	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านหนองหอยคำอ้อม	1	4	5
89	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านนาเลียง	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่ อำเภอนาแก			4	16	
90	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านนาดอกไม้	1	4	5
91	ขนาดกลาง	โรงเรียนปลาปากราษฎร์บำรุง	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอปลาปาก			2	8	10

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
92	ขนาดกลาง	โรงเรียนเรณูวิทยาคาร	1	4	5
93	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านโคกกลาง	1	4	5
94	ขนาดกลาง	โรงเรียนโพนทองวิทยาคาร	1	4	5
95	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านโคกหินแฮ่	1	4	5
96	ขนาดกลาง	โรงเรียนนางามวิทยาคาร	1	4	5
97	ขนาดกลาง	โรงเรียนบ้านนายอ	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอเรณูนคร			6	24	30
98	ขนาดกลาง	โรงเรียนหนองผักแว่นโนนฮ้าง หนองบัวสามัคคี	1	4	5
รวมโรงเรียนขนาดกลาง อำเภอวังยาง			1	4	5
รวมทั้งสิ้น			98	256	354

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน

6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. ด้านพฤติกรรมการเรียนรู้
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
5. ด้านการจัดการความรู้
6. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

โดยเกณฑ์การให้คะแนนตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตาม
ขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
เรนซิส ลิเคอร์ธ (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา
(Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording)
และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนี
ความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามโดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่
0.50 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้อง
และสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย 1) อาจารย์ ในระดับ
มหาวิทยาลัย จำนวน 2 ท่าน 2) ศึกษานิเทศก์จำนวน 1 ท่าน 3) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน
1 ท่าน และ 4) ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ท่าน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.1 อาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจาก
หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์
ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 ศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

ดร.วิหิรินทร์ ประทังคติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

4.5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิद्यฐานะไม่ต่ำกว่า

ชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก
ผดุงราชกิจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.5.1.4 ครูผู้สอน วิद्यฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน ได้แก่

นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธารน้ำใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ
ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out)
กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด
โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน
รวม 20 คน

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 6 โรงเรียน ทดลองใช้เครื่องมือ
โรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน 4 คน
รวม 30 คน

4.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มาคำนวณ
หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation)
ตามวิธีการของเพียร์สัน ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาที่ต่ำกว่า 0.23
ออกไป นำข้อคำถามที่ใช้ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

4.8.1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ

แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .400 – .997 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963

4.8.2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .995 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986

4.9 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอ

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ในการทำหนังสือถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้ตอบรับคืนมาทั้งหมด ที่ผ่านทางออนไลน์ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

6.1.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.1 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม
สำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้
สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (index of Consistency: IOC)

7.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของ เพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2558, หน้า 113)

7.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ / ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ดังนี้

7.3.3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.3.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.3.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และใช้วิธี LSD. กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3.4 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้

7.3.4.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.4.2 ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติทดสอบค่าที แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples t – test)

7.3.4.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe’s Method) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และใช้วิธี LSD. กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลความสัมพันธ์ โดยเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนราภ, 2553, หน้า 376)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มาพิจารณา ถ้าพบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูงขึ้นไปแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไป สร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธี หรือแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนด้านนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1.1 อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอน ด้านการบริหารการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่
 - 1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 - 1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่
 - 1.2.1. นางกฤติยา โพธิ์เสนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
- 1.3 คีษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่

1.3.1 ดร.วิหรินทร์ ประทังคติ คศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก ผดุงราชกิจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4.2 นายอรินทร์ ใจแน่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเลียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.4.3 นายคุณสมบัติ นารินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5 ครูผู้สอน วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ได้แก่

1.5.1 นางพรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล นาแกผดุงราชกิจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5.2 นางอรุณวรรณ โสมชิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเลียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.5.3 นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการบริหารยุคใหม่ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมในระดับสูงขึ้นไป ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไป สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์
มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

X	แทน ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
X_1	แทน ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
X_2	แทน ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่
X_3	แทน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่
X_4	แทน การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าด้านเทคโนโลยียุคใหม่
X_5	แทน การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ
X_6	แทน การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ
X_t	แทน ผลรวมของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
Y	แทน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
Y_1	แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
Y_2	แทน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
Y_3	แทน พลวัตการเรียนรู้
Y_4	แทน การปรับเปลี่ยนองค์กร
Y_5	แทน การจัดการเรียนรู้
Y_6	แทน การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
Y_t	แทน ผลรวมของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
α	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
E	แทน ผลสำเร็จของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ประกอบด้วย
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการ
หาค่า ร้อยละ (Percentage)

1.1 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.2 วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการ
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test)

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test)

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

3. เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test)

3.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test)

3.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test)

4. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5. หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	98	27.61
	1.2 ครูผู้สอน	256	72.11
รวม		354	100.0
2. ขนาดของโรงเรียน	2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	204	57.46
	2.2 โรงเรียนขนาดกลาง/ ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ	150	42.25
รวม		354	100.0
3. ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 10 ปี	141	39.72
	3.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	142	40.00
	3.3 มากกว่า 20 ปี	71	20.00
รวม		354	100.0

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.61 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 72.11

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 57.46 รองลงมาอยู่ในขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 42.25

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 39.72 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

1.1 วิเคราะห์ระดับของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับปัจจัยทางการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	4.42	.51	มาก	3
2	ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่	4.29	.41	มาก	6
3	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	4.47	.38	มาก	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้าน	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
4	การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่	4.41	.52	มาก	4
5	การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	4.43	.42	มาก	2
6	การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	4.40	.62	มาก	5
รวม		4.40	.42	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.47$) ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.43$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.42$) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ($\bar{x} = 4.41$) ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 4.40$) ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.29$)

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ ปรากฏดังตาราง 11 – 16

ตาราง 11 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	4.40	.68	มาก	3
2. ผู้บริหารเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมาย โดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ เกิดการยอมรับมีเป้าหมายร่วมกัน	4.29	.73	มาก	5
3. ผู้บริหารใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารองค์การ	4.40	.61	มาก	2
4. ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	4.36	.60	มาก	4
5. ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่บุคลากรได้	4.64	.49	มากที่สุด	1
รวม	4.42	.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่บุคลากรได้ ($\bar{x} = 4.64$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหน่อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร
องค์การ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ยุคใหม่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
และการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.36$)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สารสนเทศในยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบใหม่ ๆ อย่างหลากหลายมาใช้ในการ พัฒนาองค์กร	4.22	.69	มาก	4
2. บุคลากรมีการจัดการประมวลผลข้อมูล ข่าวสารอย่างมีระบบสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.24	.50	มาก	3
3. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ และใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างแม่นยำ	4.47	.52	มาก	1
4. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ นำเสนอข้อมูล รูปภาพ คลิปวิดีโอ ผ่านระบบ เครือข่ายคอมพิวเตอร์และเหมาะสม	4.32	.50	มาก	2
5. บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ทันต่อ เทคโนโลยีสะดวกและรวดเร็ว ผ่านไลน์ แอป พลิเคชัน และให้ข้อมูลผ่านระบบ google form	4.19	.62	มาก	5
รวม	4.29	.41	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแม่นยำ ($\bar{x} = 4.47$)

บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเหมาะสม ($\bar{x} = 4.32$) บุคลากรมีการจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างมีระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ($\bar{x} = 4.24$)

ตาราง 13 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุคใหม่	4.42	.51	มาก	4
2. ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและ สนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรม และทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้	4.60	.50	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.29	.58	มาก	5
4. บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีมมีการสื่อสารที่รวดเร็วตอบสนอง การทำงานในองค์กร	4.45	.61	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การยุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
5. ผู้บริหารและบุคลากรปรับกลยุทธ์ และบริการได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริม ความร่วมมือและผลักดันให้องค์การ ประสบความสำเร็จ	4.60	.60	มากที่สุด	2
รวม	4.47	.38	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนให้บุคลากร
คิดค้นนวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.50) ผู้บริหาร
และบุคลากรปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้
องค์การประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.60) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 14 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่

ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า ทางเทคโนโลยียุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนา ทักษะและความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้า ทางเทคโนโลยียุคใหม่	4.62	.52	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้อง เหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.37	.75	มาก	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า เทคโนโลยียุคใหม่	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
3. บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างรวดเร็ว	4.28	.63	มาก	4
4. บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	.76	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการวางแผน การกำหนดทิศทาง ที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็น องค์กรในยุคใหม่	4.50	.62	มาก	2
รวม	4.41	.52	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหาร
มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่
($\bar{x} = 4.62$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 15 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการ บริหารจัดการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ และวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ของเทคโนโลยียุคใหม่	4.41	.53	มาก	3
2. ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบเพื่อหา แนวทางแก้ไขปัญหาใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.40	.58	มาก	4
3. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการ ปรับตัวบนความท้าทายใหม่	4.31	.72	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกลยุทธ์การทำงานในองค์กรให้ เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	4.45	.55	มาก	2
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรนำเทคโนโลยีมายุคใหม่มาใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จ	4.56	.52	มากที่สุด	1
รวม	4.43	.42	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหาร

ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมายุคใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.56$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 16 ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	4.27	.62	มาก	5
2. โรงเรียนใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน	4.33	.79	มาก	4
3. โรงเรียนคำนึงถึงการใช้งบประมาณและบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	4.45	.98	มาก	2
4. โรงเรียนระดมทรัพยากรด้านงบประมาณมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน	4.58	.69	มากที่สุด	1
5. โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการนำไปใช้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	4.35	.65	มาก	3
รวม	4.40	.62	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ โรงเรียนระดม

ทรัพยากรด้านงบประมาณมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น
ต่อผู้เรียน ($\bar{x} = 4.58$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

1.2 วิเคราะห์ระดับของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน ปรากฏดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ด้าน	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.38	.44	มาก	5
2	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.38	.37	มาก	6
3	ด้านพลวัตการเรียนรู้	4.57	.43	มากที่สุด	1
4	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.52	.35	มากที่สุด	2
5	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.47	.51	มาก	4
6	การเพิ่มความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี	4.49	.39	มาก	3
รวม		4.47	.34	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.57$) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{x} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้านและรายข้อ ปรากฏดังตาราง 18 – 23

ตาราง 18 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์	4.16	.56	มาก	5
2. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย ในอนาคตขององค์การที่ชัดเจน	4.32	.63	มาก	4
3. บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีต และปัจจุบันมาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.45	.74	มาก	2
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	.67	มาก	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์	4.16	.56	มาก	5
2. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การที่ชัดเจน	4.32	.63	มาก	4
3. บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	4.45	.74	มาก	2
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	.67	มาก	3
5. ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพัน และมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	4.65	.61	มากที่สุด	1
รวม	4.38	.44	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 4.65$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 19 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการทำงานร่วมกัน	4.57	.51	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคคล กร มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน เกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.17	.58	มาก	5
3. ผู้บริหารและบุคลากรพร้อมอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ ไปตามเป้าหมาย	4.26	.47	มาก	4
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็น	4.54	.52	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารและบุคลากร กล้าที่จะ เผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา อย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ	4.37	.67	มาก	3
รวม	4.38	.37	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.57$)
ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและแสดงความคิด
เห็น ($\bar{x} = 4.54$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 20 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านพลวัตการเรียนรู้

ด้านพลวัตการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาโดยจัดการประชุม เชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสร้าง องค์ความรู้ร่วมกัน	4.46	.53	มาก	5
2. ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับ บุคลากรได้เรียนรู้ระบบงาน และกระบวนการ ปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง	4.64	.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา นวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ ที่ทันสมัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.55	.52	มากที่สุด	4
4. บุคลากรมีทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ การแบ่งปันและการทำงานเป็นทีม	4.57	.52	มากที่สุด	3
5. บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องและริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโต ขององค์การ	4.65	.50	มากที่สุด	1
รวม	4.57	.43	มากที่สุด	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกัน
แก้ปัญหาย่างต่อเนื่องและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร
($\bar{x} = 4.65$) ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ระบบงาน และ
กระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.64$) บุคลากรมีทักษะการจัดการ
เรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือการ
แบ่งปันและการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.57$) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา
นวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
($\bar{x} = 4.55$) มีเพียง 1 ข้อที่อยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกันกับบุคลากร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน	4.55	.50	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร ทุกคน	4.68	.52	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่ายโดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน	4.66	.50	มากที่สุด	2
4. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ตามมาตรฐานตำแหน่ง	4.48	.57	มาก	4

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
5. โรงเรียนมีกฎระเบียบและข้อบังคับที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น	4.24	.81	มาก	5
รวม	4.52	.35	มากที่สุด	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ($\bar{x} = 4.68$) ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{x} = 4.66$) ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกันกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.55$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 22 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.30	.73	มาก	5
2. โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะทำงานการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ	4.42	.54	มาก	4

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านการจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
3. บุคลากรประสานงานกันและแบ่งปันความรู้ที่หลากหลายของสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น	4.54	.52	มากที่สุด	2
4. โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย	4.55	.50	มากที่สุด	1
5. โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี	4.53	.55	มากที่สุด	3
รวม	4.47	.51	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย ($\bar{x} = 4.55$) บุคลากรประสานงานกันและแบ่งปันความรู้ที่หลากหลายของสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น ($\bar{x} = 4.54$) โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการถ่ายโอนความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี ($\bar{x} = 4.53$) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตาราง 23 ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ด้านการเพิ่มความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย	ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
1. บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ให้มี ประสิทธิภาพขึ้น	4.41	.51	มาก	5
2. บุคลากรปรับปรุงระบบฐานข้อมูล คอมพิวเตอร์และจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทันสมัย มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการเรียนรู้	4.43	.55	มาก	4
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสร้างสื่อประสม มัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอน และแพลตฟอร์ม	4.53	.51	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี และโปรแกรมคอมพิวเตอร์	4.53	.52	มากที่สุด	3
5. บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุน การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	4.54	.51	มากที่สุด	1
รวม	4.49	.39	มาก	

จากตาราง 23 พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{x} = 4.54$) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และสร้างสื่อประสมมัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอนและแพลตฟอร์ม ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.52) นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ดังนั้น วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการทดสอบสมมติฐานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

2.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test) ปรากฏดังตาราง 21

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร (N = 98)		ครูผู้สอน (N = 256)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	4.64	.40	4.33	.52	5.858 **	.000
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่	4.43	.36	4.23	.41	4.160 **	.000

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig
	ผู้บริหาร (N = 98)		ครูผู้สอน (N = 256)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	4.62	.30	4.42	.40	4.527 **	.000
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	4.65	.40	4.32	.53	6.328 **	.000
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	4.61	.38	4.36	.42	5.345 **	.000
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	4.63	.43	4.31	.66	5.412 **	.000
รวม	4.59	.32	4.33	.43	6.324 **	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test) ปรากฏดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ขนาดของโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง/ ขนาดใหญ่/ ขนาดใหญ่พิเศษ			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	4.43	.49	4.40	.53	.551	.582
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่	4.32	.41	4.25	.39	1.663	.097
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	4.50	.37	4.44	.40	1.427	.155
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	4.43	.49	4.38	.56	.963	.336
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	4.44	.42	4.41	.43	.717	.474
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	4.41	.60	4.37	.66	.642	.521
รวม	4.42	.41	4.37	.44	1.073	.284

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F – test) ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการบริหาร ยุคใหม่	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	5.387	2	2.693	11.100**	.000
	ภายในกลุ่ม	85.170	351	.243		
	รวม	90.557	353			
2. ความเจริญ ก้าวหน้าของ เทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	1.647	2	.823	5.131**	.006
	ภายในกลุ่ม	56.314	351	.160		
	รวม	57.960	353			
	ภายในกลุ่ม	133.110	351	.379		
3. บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ ยุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	1.766	2	.883	6.184**	.002
	ภายในกลุ่ม	50.120	351	.143		
	รวม	51.886	353			
4. การพัฒนา บุคลากรก้าวหน้า เทคโนโลยียุคใหม่	ระหว่างกลุ่ม	4.871	2	2.435	9.370**	.000
	ภายในกลุ่ม	91.224	351	.260		
	รวม	96.095	353			
5. การใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	2.963	2	1.481	8.682**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.889	351	.171		
	รวม	62.851	353			
6. การใช้นวัตกรรมใน การบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	3.763	2	1.882	4.961**	.008
	ภายในกลุ่ม	133.110	351	.379		
	รวม	136.873	353			
ปัจจัยการบริหาร ยุคใหม่โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.101	2	1.550	9.195**	.000
	ภายในกลุ่ม	59.187	351	.169		
	รวม	62.287	353			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการ
ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method)
ปรากฏดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร ยุคใหม่	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.570	4.321	4.313
		น้อยกว่า 10 ปี	4.570	–	0.249*	0.258*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.321	–	–	.008
		มากกว่า 20 ปี	4.313	–	–	–
2. ความเจริญ ก้าวหน้าของ เทคโนโลยี สารสนเทศ ในยุคใหม่	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.369	4.246	4.206
		น้อยกว่า 10 ปี	4.369	–	0.122*	0.163*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.246	–	–	.041
		มากกว่า 20 ปี	4.206	–	–	–
3. บรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์กรยุคใหม่	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.553	4.396	4.459
		น้อยกว่า 10 ปี	4.553	–	0.157*	0.094*
		ตั้งแต่ 10–20 ปี	4.396	–	–	–.063
		มากกว่า 20 ปี	4.459	–	–	–

ตาราง 27 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร ยุคใหม่	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.552	4.325	4.290
		น้อยกว่า 10 ปี	4.552	–	0.226*	0.262*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.325	–	–	.035
		มากกว่า 20 ปี	4.290	–	–	–
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.532	4.382	4.301
		น้อยกว่า 10 ปี	4.532	–	0.150*	0.231*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.382	–	–	.080
		มากกว่า 20 ปี	4.301	–	–	–
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.515	4.348	4.254
		น้อยกว่า 10 ปี	4.515	–	0.167	0.261*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.348	–	–	.094
		มากกว่า 20 ปี	4.254	–	–	–
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่โดยรวม	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.515	4.336	4.304
		น้อยกว่า 10 ปี	4.515	–	0.179*	0.211*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.336	–	–	.033
		มากกว่า 20 ปี	4.304	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารยุคใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง

10 – 20 ปี และประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็น มากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ พบว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t – test) ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร (N = 98)		ครูผู้สอน (N = 256)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.57	.31	4.32	.46	5.839**	.000
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.51	.38	4.33	.35	3.863**	.000
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้	4.73	.40	4.52	.42	4.391**	.000
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.66	.31	4.47	.36	4.888**	.000
5. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.62	.48	4.41	.51	3.696**	.000
6. การเพิ่มความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี	4.63	.35	4.43	.39	4.768**	.000
รวม	4.62	.29	4.41	.34	5.598**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติในการเปรียบเทียบ
ค่าเฉลี่ย ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (t - test) ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ขนาดของโรงเรียน				t – test	Sig.
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ			
			$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.42	.43	4.34	.44	1.697	.091
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.40	.37	4.35	.35	1.200	.231
3. ดานพลวัตการเรียนรู้	4.57	.41	4.57	.45	–.003	.997
4. ดานการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.55	.36	4.49	.33	1.708	.089
5. ดานการจัดการเรียนรู้	4.46	.51	4.47	.50	–.193	.847
6. ด้านการเพิ่มความสามาร ในการใช้เทคโนโลยี	4.50	.37	4.47	.40	.737	.462
รวม	4.49	.33	4.45	.34	.961	.337

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่
แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้
ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (F - test) ปรากฏ
ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.248	2	.624	3.230 *	.041
	ภายในกลุ่ม	91.302	351	.260		
	รวม	92.731	353			
2. ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.413	2	.707	5.383**	.005
	ภายในกลุ่ม	46.071	351	.131		
	รวม	47.484	353			
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.046	2	1.523	8.682**	.000
	ภายในกลุ่ม	61.566	351	.175		
	รวม	64.611	353			
4. ด้านการปรับเปลี่ยน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.578	2	.789	6.526**	.002
	ภายในกลุ่ม	42.422	351	.121		
	รวม	43.999	353			
5. ด้านการจัดการ เรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.092	2	1.546	6.100**	.002
	ภายในกลุ่ม	88.948	351	.253		
	รวม	92.040	353			
6. การเพิ่ม ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	1.973	2	.986	6.818**	.001
	ภายในกลุ่ม	50.787	351	.145		
	รวม	52.760	353			
ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.870	2	.935	8.297**	.000
	ภายในกลุ่ม	39.547	351	.113		
	รวม	41.417	353			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้าน
 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการ
 ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method)
 ปรากฏดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 เป็นรายคู่

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.46	4.33	4.33
		น้อยกว่า 10 ปี	4.46	–	0.129*	0.130*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.33	–	–	0.001
		มากกว่า 20 ปี	4.33	–	–	–
ด้านพลวัตการเรียนรู้	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.69	4.51	4.48
		น้อยกว่า 10 ปี	4.69	–	0.179*	0.206*
		ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	4.51	–	–	0.027
		มากกว่า 20 ปี	4.48	–	–	–

ตาราง 31 (ต่อ)

ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ด้านการปรับเปลี่ยน องค์กร	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.60	4.49	4.43
		น้อยกว่า 10 ปี	4.60	-	0.108*	0.169*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.49	-	-	0.061
		มากกว่า 20 ปี	4.43	-	-	-
ด้านการจัดการ เรียนรู้	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.57	4.43	4.34
		น้อยกว่า 10 ปี	4.57	-	0.148*	0.239*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.43	-	-	0.092
		มากกว่า 20 ปี	4.34	-	-	-
ด้านการเพิ่ม ความสามารถใน การใช้เทคโนโลยี	Scheffe's Method		$\bar{x}$	4.58	4.45	4.39
		น้อยกว่า 10 ปี	4.58	-	0.131*	0.182*
		ตั้งแต่ 10 - 20 ปี	4.45	-	-	.051
		มากกว่า 20 ปี	4.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี พบว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และผู้มีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _t
X ₁														
X ₂	.818**													
X ₃	.744**	.717**												
X ₄	.832**	.740**	.778**											
X ₅	.724**	.729**	.739**	.827**										
X ₆	.676**	.664**	.526**	.817**	.629**									
X _t	.906**	.873**	.832**	.952**	.869**	.844**								
Y ₁	.773**	.675**	.783**	.764**	.558**	.777**	.826**							
Y ₂	.780**	.794**	.688**	.716**	.787**	.527**	.799**	.626**						
Y ₃	.570**	.523**	.605**	.738**	.872**	.509**	.715**	.395**	.699**					
Y ₄	.541**	.486**	.551**	.635**	.747**	.422**	.632**	.382**	.628**	.799**				
Y ₅	.440**	.350**	.591**	.663**	.766**	.456**	.613**	.394**	.434**	.847**	.708**			
Y ₆	.661**	.636**	.781**	.794**	.837**	.585**	.803**	.650**	.751**	.733**	.548**	.728**		
Y _t	.751**	.686**	.806**	.869**	.918**	.663**	.881**	.695**	.816**	.903**	.812**	.846**	.890**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่าปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .881^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่า สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง .663^{**} – .918^{**} โดยมีความสัมพันธ์กันส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารยุคใหม่มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยใช้สถิติใช้การหาค่า สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r_{xy} = .881^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 รายละเอียดปรากฏตาราง 33 – 39

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม (Y_T)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Y_T)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	.751 ^{**}	สูง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่	.686 ^{**}	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	.806 ^{**}	สูง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่	.869 ^{**}	สูง

ตาราง 33 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ (Y _T)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	.918**	สูงมาก
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	.663**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	.881**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .881^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.918 ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า เทคโนโลยียุคใหม่ 0.869 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.806 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.751 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.663

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.773**	สูง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.675**	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.783**	สูง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.764**	สูง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.558**	ปานกลาง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.777**	สูง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.826**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการมี
 วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.826^{**}$) มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.783 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์
 เท่ากับ 0.777 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.773 การพัฒนา
 บุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.764 และด้านที่มีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าของ
 เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.675 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่
 ในการบริหารจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.558

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y₂)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.780**	สูง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.794**	สูง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.688**	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.716**	สูง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.787**	สูง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.527**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.799**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการ
 เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y₂) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.799^{**}$) มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.794 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.787 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.780
 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 และด้านที่มี
 ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศ
 และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.688 การใช้นวัตกรรมในการ
 บริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.527

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y_3)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.570**	ปานกลาง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.523**	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.605**	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.738**	สูง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.872**	สูง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.509**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.715**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.715^{**}$) มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.872 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.738 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ
 จากมากไปหาน้อย ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์
 เท่ากับ 0.605 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.570
 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.523
 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.509

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Y₄)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.541**	ปานกลาง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.486**	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.551**	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.635**	ปานกลาง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.747**	สูง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.422**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.632**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการ
 ปรับเปลี่ยนองค์การ (Y₄) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.632^{**}$)
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์
 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ
 0.747 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.635 บรรยากาศ
 และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.551 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 ยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.541 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ
 ในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.486 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.422

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y₅)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y ₅)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.440**	ปานกลาง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.350**	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.591**	ปานกลาง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.663**	ปานกลาง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.766**	สูง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.456**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.613**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการ
 จัดการเรียนรู้ (Y₅) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.613^{**}$) มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766
 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.663 บรรยากาศ
 และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.591 การใช้นวัตกรรมในการ
 บริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.456 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.440 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่
 มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.350

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 1 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Y₆)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	การเพิ่มความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี (Y ₆)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	0.661**	ปานกลาง
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่	0.636**	ปานกลาง
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	0.781**	สูง
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่	0.794**	สูง
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ	0.837**	สูง
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ	0.585**	ปานกลาง
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ โดยรวม	0.803**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่าปัจจัยปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี (Y₆) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.803^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.837 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.794 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 และด้านที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.661 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.636 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ มีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.585

5. หาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่อย่างน้อย 1 ด้าน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์หาค่าอำนาจ
พยากรณ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละ ขั้นตอน (Stepwise Multiple
Regression Analysis)

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการบริหาร จัดการ (X ₅)	.918	.843	.843	.497	.026	.612	19.108 **	.000
การพัฒนาบุคลากร ก้าวหน้าเทคโนโลยี ยุคใหม่ (X ₄)	.939	.881	.880	.187	.022	.285	8.327**	.000
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ ยุคใหม่ (X ₃)	.946	.894	.893	.204	.026	.228	7.875**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ (X ₁)	.949	.901	.900	-.114	.023	-.134	-4.912**	.000

$$\alpha = 1.023 \quad S.E._{est} = \pm .10837$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน พบว่า
มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .612 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .285 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .228 และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.134 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 90.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .10837$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_i = 1.023 + 0.497 X_5 + 0.187 X_4 + 0.204 X_3 + -0.114 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_i = 0.612 Z_5 + 0.285 Z_4 + 0.228 Z_3 + -.134 Z_2$$

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3)	.783	.612	.611	.818	.040	.709	20.514**	.000
การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X_6)	.893	.797	.796	.481	.026	.677	18.797**	.000

ตาราง 41 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการบริหาร จัดการ (X ₅)	.922	.850	.849	-.350	.038	-.334	-9.262**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ (X ₁)	.932	.869	.867	.319	.036	.365	8.984**	.000
การพัฒนาบุคลากร ก้าวหน้าเทคโนโลยี ยุคใหม่ (X ₄)	.935	.874	.872	-.222	.048	-.261	-4.575**	.000
ความเจริญก้าวหน้า ของเทคโนโลยี สารสนเทศ ในยุคใหม่ (X ₂)	.938	.879	.877	-.157	.040	-.144	-3.909**	.000

$$a = .415 \quad S.E._{est} = \pm .15521$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มี 6 ด้านที่มี
อำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีส่วนร่วมได้ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X₃)
การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X₆) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหาร
จัดการ (X₅) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยี
ยุคใหม่ (X₄) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
ยุคใหม่ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .709 รองลงมาคือ ด้านการใช้นวัตกรรม
ในการบริหารงบประมาณ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .677 ด้านภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .365 ความเจริญก้าวหน้า

ของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ $-.144$ การพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ $-.261$ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ $-.334$

ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้ร้อยละ 87.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .15521$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = .415 + -.818 X_3 + .481 X_6 + -.350 X_5 + .319 X_1 + -.222 X_4 + -.157 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .709 Z_3 + .677 Z_6 + -.334 Z_5 + .365 Z_1 + -.261 Z_4 + -.144 Z_2$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X_2)	.794	.631	.630	.327	.045	.361	7.272**	.000
การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5)	.851	.724	.722	.363	.036	.417	10.052**	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)	.861	.742	.740	.222	.036	.306	6.142**	.000

ตาราง 42 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X ₆)	.871	.758	.755	-.107	.022	-.182	-4.815**	.000

$$a = .869 \quad S.E._{est} = \pm .18145$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มี 4 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X₂) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X₅) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .417 รองลงมา คือ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .361 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .306 ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.182

ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ร้อยละ 75.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.18164

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 0.869 + -.327 X_2 + -.363 X_5 + -.222 X_1 + -.107 X_6$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .361 Z_2 + .417 Z_5 + .306 Z_1 + -.182 Z_6$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการ บริหารจัดการ (X_5)	.872	.760	.759	.938	.047	.925	20.168**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)	.887	.787	.785	-.252	.043	-.238	-5.849**	.000
การพัฒนาบุคลากร ก้าวหน้าเทคโนโลยี ยุคใหม่ (X_4)	.892	.795	.794	.283	.055	.345	5.173**	.000
การใช้นวัตกรรม ในการบริหาร งบประมาณ (X_6)	.894	.799	.797	-.098	.031	-.143	-3.124**	.002
บรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์การยุคใหม่ (X_3)	.89	.802	.799	-.113	.049	-.101	-2.309*	.022

$\alpha = 1.194$ S.E._{est} = $\pm .19175$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มี 5 ด้าน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหาร
จัดการ (X_5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยี
ยุคใหม่ (X_4) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X_6) มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .925 รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .345 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.101 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.143 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.238

ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ร้อยละ 79.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .19175$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.194 + .938 X_5 + -.252 X_2 + .283 X_4 + -.098 X_6 + -.113 X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 952 Z_5 + -.238 Z_2 + .345 Z_4 + -.143 Z_6 + -.101 Z_3$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5)	.747	.558	.557	.701	.043	.838	16.318**	.000
ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)	.752	.566	.563	-.109	.045	-.125	-2.426*	.016

$$a = 1.885 \quad S.E._{est} = \pm .23333$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า มี 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) อีก 1 ด้านสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .838 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.125

ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ได้ร้อยละ 56.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.23333

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.885 + 0.701 X_5 + -.109 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.838 Z_5 + -.125 Z_2$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5)	.766	.586	.585	1.004	.064	.830	15.607**	.000
ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X_2)	.824	.679	.677	-.641	.066	-.509	-9.728**	.000

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การพัฒนาบุคลากร ก้าวหน้าเทคโนโลยี ยุคใหม่ (X ₄)	.842	.709	.707	.337	.063	.344	5.394**	.000
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ ยุคใหม่ (X ₃)	.850	.722	.719	.291	.064	.219	4.528**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ (X ₁)	.855	.730	.726	-.195	.061	-.193	-3.202**	.001

$$a = .844 \quad S.E._{est} = \pm .26706$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า มี 5 ด้าน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X₅)
ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X₂) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า
เทคโนโลยียุคใหม่ (X₄) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X₃) ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารยุคใหม่ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหาร
จัดการ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .830 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยี
ยุคใหม่ (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .344 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
ยุคใหม่ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .219 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.193 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในยุคใหม่ (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.509

ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 72.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ
พยากรณ์ เท่ากับ ± 0.26706

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = .844 + 1.004 X_5 + -.641 X_2 + .337 X_4 + .291 X_3 + -.195 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = .830 Z_5 + -.509 Z_2 + .344 Z_4 + .219 Z_3 + -.193 Z_1$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้
เทคโนโลยี (Y₆)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การใช้เทคโนโลยี ยุคใหม่ในการ บริหารจัดการ (X ₅)	.837	.701	.700	.447	.043	.488	10.378**	.000
บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ ยุคใหม่ (X ₃)	.871	.759	.758	.339	.044	.336	7.710**	.000
การพัฒนาบุคลากร ก้าวหน้าเทคโนโลยี ยุคใหม่ (X ₄)	.875	.766	.764	.195	.043	.264	4.522**	.000
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารยุคใหม่ (X ₁)	.880	.774	.771	-.124	.036	-.162	-3.392**	.001

$$a = .677 \quad S.E._{est} = \pm .18493$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า มี 4 ด้าน

ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้
เทคโนโลยี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการ

บริหารจัดการ (X_5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) การพัฒนาบุคลากร
ก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหาร
จัดการ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .488 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
ยุคใหม่ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .336 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยี
ยุคใหม่ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .264 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ -.162

ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ได้ร้อยละ 77.10 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.18493

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_i = .677 + .447 X_5 + .339 X_3 + .195 X_4 + -.124 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_i = .488 Z_5 + .336 Z_3 + .264 Z_4 + -.162 Z_1$$

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ
ในยุคใหม่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้า
เทคโนโลยียุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ด้านการใช้นวัตกรรม
ในการบริหารงบประมาณ มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นไปตามสมมติฐาน
ของการวิจัย

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1**

ตาราง 47 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์/ ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ตัวแปรเกณฑ์/ องค์การแห่งการเรียนรู้							สรุปการแปล ความหมาย
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y ₇)	
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X ₁)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (X ₂)	✓	✓	×	×	✓	×	×	ไม่ต้องพัฒนา
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X ₃)	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X ₄)	✓	×	✓	×	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X ₅)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ต้องพัฒนา
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ (X ₆)	✓	✓	✓	×	×	×	×	ไม่ต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 47 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ และด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยจึงนำประเด็นปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านดังกล่าวไปสัมภาษณ์
ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์เป็นความเรียง (Content Analysis)
ปรากฏผลดังนี้

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้บริหารยุคใหม่ต้องมีความสามารถ
ในการมองการณ์ไกล สามารถกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์กรที่ชัดเจน
การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสะดวก รวดเร็ว เข้าใจง่าย พร้อมทั้งถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ
และร่วมมือกัน การพัฒนาความเป็นผู้นำที่เน้นมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเข้าใจบุคลากร
ในเชิงลึก สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และดูแลจิตใจของบุคลากร เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ
และเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...การบริหารแบบยืดหยุ่น ต้องมีความยืดหยุ่นในการ
ตัดสินใจและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการเป็นผู้นำ
ยุคใหม่ ผู้บริหารควรเป็นผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้เกิดการคิด
นอกกรอบ และนำแนวคิดใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องเข้าใจ
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ เช่น การจัดการความรู้ผ่านระบบ
ออนไลน์ ระบบสารสนเทศสำหรับการศึกษา ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ
ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่สามารถพัฒนาโรงเรียนและการศึกษาให้ก้าวหน้าทันต่อ
ความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและอนาคต...”

(กฤติยา โพธิ์เสนา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำต้องปลูกฝัง
ให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการเรียนรู้ในทุกระดับ

การพัฒนาและเรียนรู้ตลอดเวลา ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และนำมาใช้พัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง...”

(วิฑิรินทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ในยุคใหม่ ผู้บริหารต้องมีความสามารถด้านดิจิทัล ผู้บริหารต้องเข้าใจเทคโนโลยีและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในกระบวนการทำงาน ในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กร รวมถึงการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถนำพาโรงเรียนให้ตอบสนองความต้องการของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(บุญมี เครือพันธ์, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งในเรื่องของความขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์ และการพัฒนาตนเอง ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่คือการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงในโลกที่ซับซ้อน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน...”

(อรินทร์ ใจแน่น, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้กลายเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนาคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ครูและนักเรียนพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสร้างโอกาสใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองและองค์กรในยุคใหม่...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองและจากผู้มีประสบการณ์

2) วางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ 3) พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการพัฒนาทักษะผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 4) ส่งเสริมการสร้างผลงาน นวัตกรรมจากแนวคิดที่สร้างสรรค์ 5) สนับสนุนการทำวิจัย เพื่อการ

พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ (Active Learning) 6) ส่งเสริมกระบวนการ PLC เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้...”

(พรพนวดี คักดีศรีบุญดี, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน 2) กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน ให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ...”

(สมหญิง วงศ์คำจันทร์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารยุคใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยต้องมีคุณลักษณะและบทบาทที่ช่วยสร้างความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) มองการณ์ไกลและสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับองค์กร 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการคิดนอกกรอบ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3) ภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่น (Adaptive Leadership) สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารเมื่อเจอความเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤต ใช้ข้อมูลและสถานการณ์ปัจจุบันในการตัดสินใจ มีความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อปัญหาและความท้าทายใหม่ ๆ ...”

(อรุณวรรณ โสมชิน, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

ตาราง 48 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิทิตพร ประสงค์ดี	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร์ ใจแมน	คุณสมบัติ นารินทร์รักษ์	พรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมชิน	ความถี่
แนวทาง การพัฒนา											
1. ผู้บริหารโรงเรียน ยุคใหม่ต้องพัฒนา ความสามารถในการ คิดเชิงกลยุทธ์กำหนด ทิศทางให้สอดคล้อง กับนโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	7
2. เรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการในอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	9
3. การสื่อสารโดยใช้ เทคโนโลยีสะดวก รวดเร็ว เข้าใจง่าย	✓		✓	✓			✓		✓	✓	6

ตาราง 48 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทาง การพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิทกัมพร ประสงค์ดี	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร์ ใจแมน	คุณสมบัติ นารินทร์รักษ์	พรรณวดี ตักดีศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมชิน	ความถี่
4. ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	7

จากตาราง 48 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ต้องพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ
2. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการ ในอนาคต
3. การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีสะดวก รวดเร็ว เข้าใจง่าย
4. ผู้บริหารต้องเข้าใจและใช้งานเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ประเด็นคำถาม

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...บรรยากาศการบริหาร การนำเสนอข้อมูลใหญ่บน Data Base ประชุมผ่านระบบออนไลน์ Zoom, Google Meet สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เน้นการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการพัฒนาทักษะการคิดเชิงระบบ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงกระตุ้นให้ทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ส่งเสริมความยืดหยุ่น (Flexibility) สร้างบรรยากาศที่ยืดหยุ่นในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น Zoom, Microsoft Teams กำหนดเป้าหมายชัดเจนและวัดผลตามงานที่สำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...1) มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในการนำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้ 2) มีหน่วยงานกลาง หรือบุคลากรที่ให้คำปรึกษาแนะนำการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ 3) ให้ขวัญกำลังใจบุคลากรที่นำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้ในการพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ 4) มีกระบวนการ PLC ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...จัดการ การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Management) อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวทางการสร้างทีมผู้นำที่แข็งแกร่งเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมเชิงบวก เสริมสร้างความไว้วางใจและโปร่งใส (Trust and Transparency) สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและโปร่งใส โดยมีการสื่อสารที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ...”

(กฤติยา โพธิ์เสนา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ในทุกระดับขององค์กรเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เห็นอกเห็นใจและเข้าใจซึ่งกัน

และกันใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งสนับสนุนความหลากหลาย (Diversity) และการมีส่วนร่วม (Inclusion) ในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่บุคลากรทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเท่าเทียม การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรที่ให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีโอกาสเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ และการเข้าถึงทรัพยากรขององค์กร...”

(วิฑินทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น “เหตุผลที่องค์กรมีอยู่” ส่งเสริมความเชื่อมั่นและความปลอดภัยในที่ทำงานผลักดันให้ผู้นำเป็นต้นแบบของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ส่งเสริมการสื่อสารสองทางเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ...”

(บุญมี เครือพันธ์, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบเชิงบวก (Positive Organizational Culture) ใช้แนวคิดเชิงบวก เช่น การสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจและการชื่นชมผลงาน ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีม (Team Collaboration) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างทีมด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการสร้างวัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม...”

(อรินทร์ ใจแน่น, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ปรับองค์กรให้เข้าสู่รูปแบบการจัดการยุคใหม่ ส่งเสริมการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจ เน้นคุณค่าองค์กร (Core Values) ปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กรในทุกกิจกรรมและการตัดสินใจเพื่อสร้างเอกลักษณ์และความสอดคล้องในวัฒนธรรมองค์กรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือชุมชนและการพัฒนาสังคมเคารพและยอมรับความแตกต่างช่วยให้องค์กรมีความยั่งยืนและพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...สร้างทีมงานที่มีความสุขและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างแรงบันดาลใจ จัดกิจกรรมหรือให้การสนับสนุนสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับความคิดใหม่และการทดลองสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดเวลา เช่น การอบรม การเรียนออนไลน์ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีความทันสมัยและเติบโตได้อย่างมั่นคงในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ...”

(พรณวดี คักดีศรีบุญดี, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความมุ่งมั่นและความเพียรสร้างแรงบันดาลใจผ่านการยกย่องความพยายามและความก้าวหน้า ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายระยะยาวในองค์กรใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(สมหญิง วงศ์คำจันทร์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...วางรากฐานวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ให้สอดคล้องกับพันธกิจเน้นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจและการยอมรับพัฒนาวัฒนธรรมการให้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนวัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) จัดอบรมหรือให้ทรัพยากรที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้...”

(อรุณวรรณ โสมชิน, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

ตาราง 49 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทาง การพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิวิธนาพร ประสงค์ดี	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร ใจแมน	คุณสมบัติ นารินทร์รักษ์	พรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมชิน	ความถี่
1. มีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเพื่อ ปรับตัวให้เข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยียุคใหม่	✓	✓				✓		✓	✓	✓	๑
2. ส่งเสริมความ ร่วมมือและสนับสนุน ให้บุคลากรคิดค้น นวัตกรรมและ ทดลองใช้นวัตกรรม การเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8
3. มุ่งเน้นการทำงาน เป็นทีมมีการสื่อสาร ที่รวดเร็วตอบสนอง การทำงานใน องค์กร	✓	✓	✓			✓	✓	✓			6

ตาราง 49 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ	นาย ภาณุบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิทนิษฐ์ ประสงค์ดี	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร์ ใจแมน	คุณสมบัติ นารินรักษ์	พรรณวดี ตักดีศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมสิน	ความถี่
แนวทาง การพัฒนา											
4. ปรับกลยุทธ์และ บริการได้อย่าง รวดเร็ว ส่งเสริม ความร่วมมือและ ผลักดัน ให้องค์การ ประสบความสำเร็จ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			7
5. มีทักษะในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓				✓	✓	✓	✓		6

จากตาราง 49 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ยุคใหม่ที่ส่งผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่
จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป
สรุปได้ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
ของเทคโนโลยี ยุคใหม่
2. ส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรม
และทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้
3. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่รวดเร็วตอบสนองการทำงาน
ในองค์การ

4. ปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

5. มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ การอบรมและพัฒนาทักษะ (Reskilling and Upskilling) การจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มทักษะใหม่ (reskilling) และพัฒนาทักษะเดิม (upskilling) ให้เหมาะสมกับเทคโนโลยียุคใหม่และความต้องการในปัจจุบัน จัดอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ เช่น การใช้ AI, Data Analytics, และ Cloud Computing ใช้ระบบ E – learning ที่ทันสมัย เพื่อให้การเรียนรู้สะดวก รวดเร็ว...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีโครงการอบรม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองผ่านการเรียนรู้แบบออนไลน์หรือออฟไลน์ สนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาและเวิร์กช็อปที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...นำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการฝึกอบรม (E – Learning Platforms) ใช้ระบบการเรียนรู้แบบออนไลน์ เช่น แพลตฟอร์ม e – learning, การเรียนรู้ผ่าน AI หรือแอปพลิเคชัน ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้แนะนำการใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น ระบบจัดการงาน, ซอฟต์แวร์การประชุมออนไลน์ และแพลตฟอร์มการสื่อสารภายในองค์กร...”

(กฤติยา โพธิ์เสนา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...จัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentorship Program) ให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีช่วยเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ช่วยบุคลากรที่ยังไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีใหม่ให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น...”

(วิหิณทร์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...สร้างผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership Development) พัฒนาผู้นำในองค์กรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลง (digital transformation) สนับสนุนการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) ใช้เทคโนโลยี AI ช่วยแนะนำเนื้อหาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน ออกแบบแผนการพัฒนาทักษะที่สนับสนุนศักยภาพส่วนบุคคล...”

(บุญมี เครือพันธ์, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ใช้ข้อมูลและ AI ในการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะ (Data – Driven HR) ใช้ข้อมูลเพื่อระบุช่องว่างด้านทักษะและออกแบบแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีใหม่ในการแก้ปัญหการทำงานได้สะดวกรวดเร็ว...”

(อรินทร์ ใจแน่น, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจใน Digital Literacy ฝึกอบรมเรื่องพื้นฐานเทคโนโลยีให้บุคลากรเข้าใจแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยี เช่น การรักษาความปลอดภัยข้อมูล และการใช้งานซอฟต์แวร์ต่าง ๆ นำ AI และ Automation มาประยุกต์ใช้ เช่น การใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูล หรือระบบอัตโนมัติช่วยลดขั้นตอนในกระบวนการทำงาน ...”

(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ (Continuous Monitoring and Feedback) ใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการติดตามผลการพัฒนาทักษะและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและปรับปรุง วัดผลการเรียนรู้ใช้การสอบหรือการวัดผลหลังการอบรม ปรับแผนตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลง อัปเดตแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ จัดโปรแกรมอบรมพื้นฐานทางเทคโนโลยี

แพลตฟอร์ม canva เรียนรู้การทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอัตโนมัติ (Automation) แนะนำการใช้เครื่องมืออัตโนมัติเพื่อช่วยลดงานซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ...”

(พรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...อบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องหลักสูตรฝึกอบรมจัดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ การใช้เครื่องมือดิจิทัล e – Learning Platforms ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตามความสะดวกการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้กระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองสนับสนุนให้บุคลากรค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเอง...”

(สมหญิง วงศ์คำจันทร์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยการก้าวทันของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data), และระบบอัตโนมัติ (Automation) องค์กรจำเป็นต้องเตรียมพร้อมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม ดังนี้ 1) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ 2) Upskilling และ Reskilling ฝึกฝนทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะเดิมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล 3) สนับสนุนให้บุคลากรใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ YouTube เพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ...”

(อรุณวรรณ โสมชิน, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

ตาราง 50 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิทรินทร์ ประสงค์ดี	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร์ ใจแน่น	คุณสมบัติ นารินทร์	พรรณวดี ตักดีศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมชิน	ความถี่
แนวทาง การพัฒนา											
1. มุ่งเน้นให้บุคลากร มีการพัฒนาทักษะ และความสามารถ เพื่อให้ก้าวทัน เทคโนโลยียุคใหม่	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	7
2. ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ สอดคล้องเหมาะสม กับยุคที่มีการ เปลี่ยนแปลง นวัตกรรม ความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีดิจิทัล				✓	✓	✓	✓	✓			5
3. เรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องและปรับตัว ให้เข้ากับสภาพการ เปลี่ยนแปลงได้อย่าง รวดเร็ว	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

ตาราง 50 (ต่อ)

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ												
	แนวทาง การพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	เพลินพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	วิฑูรินทร์ ประสงค์	บุญมี เครือพันธ์	อรินทร์ ใจแมน	คุณสมบัติ นารินทร์	พรรณวดี ตักดีศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมสิน	ความถี่
4. พัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ เพื่อให้ สามารถทำงาน ร่วมกับเทคโนโลยี ในยุคใหม่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

จากตาราง 50 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหาร
ยุคใหม่ที่ส่งผลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่
จากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป
สรุปได้ดังนี้

1. มุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้า
เทคโนโลยียุคใหม่
2. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องเหมาะสมกับยุคที่มีการ
เปลี่ยนแปลงนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล
3. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลง
ได้อย่างรวดเร็ว
4. พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นคำถาม

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างไร

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการงานวิชาการ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความซับซ้อน และส่งเสริมความโปร่งใสได้ อย่างมาก โดยมีตัวอย่างและแนวทางการใช้งานดังนี้ 1) ระบบจัดการข้อมูล (Data Management Systems) สำหรับจัดการบทเรียน การมอบหมายงาน และการติดตามผล การเรียน 2) คลังข้อมูลดิจิทัล เช่น DSpace สำหรับเก็บเอกสารทางวิชาการ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินผล AI และ Machine Learning ใช้เพื่อทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา วิเคราะห์ผลการวิจัย และปรับปรุงหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการในโรงเรียน ระบบจัดการโรงเรียนออนไลน์ (School Management System) ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อจัดการข้อมูลนักเรียน ครู ตารางเรียน และผลการเรียน เช่น SchoolMIS หรือ PowerSchool ลดการใช้เอกสารและเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลจากทุกที่ทุกเวลา ระบบจัดการข้อมูลนักเรียน (Student Information System – SIS) ใช้ระบบ SIS ในการเก็บข้อมูลนักเรียน เช่น ประวัติส่วนตัว คะแนน การเข้าเรียน และพฤติกรรม เพื่อให้ครูและผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...แอปพลิเคชันสำหรับการสื่อสาร ใช้แอปพลิเคชัน Google Workspace, Microsoft Teams หรือ LINE เพื่อการสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ช่วยส่งข้อมูลข่าวสาร กำหนดการ และประกาศสำคัญได้อย่างรวดเร็ว การจัดการตารางเรียนออนไลน์ใช้ซอฟต์แวร์หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ในการสร้างและจัดการตารางเรียน เช่น Google Calendar หรือระบบเฉพาะสำหรับโรงเรียน การเรียน

การสอนแบบออนไลน์ (E – Learning) ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams หรือ Zoom ในการสอนเสริม การมอบหมายงาน และการประเมินผล...”
(กฤติยา โพธิ์เสนา, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...การเรียนรู้แบบดิจิทัล (E – learning) ใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ เช่น Google Classroom, Moodle, หรือ Zoom เพื่อจัดการเรียนการสอนออนไลน์ เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา ระบบบริหารจัดการบุคลากร (Human Resource Management System) ใช้ระบบ HRMS ในการจัดการข้อมูลครูและบุคลากร เช่น การบันทึกเวลาเข้า – ออกงาน การประเมินผลงาน และการพัฒนาวิชาชีพ...”
(วิวัฒน์ ประทังคติ, สัมภาษณ์, 6 ธันวาคม 2567)

“...ระบบประเมินผลและสอบออนไลน์ ใช้เครื่องมืออย่าง Kahoot, Quizizz หรือ Google Forms ในการประเมินผลและสอบ ช่วยลดขั้นตอน การตรวจสอบและรวบรวมผลคะแนน การจัดการเอกสารและงานธุรการผ่านระบบดิจิทัล ใช้ระบบ Document Management System (DMS) ในการจัดเก็บเอกสารสำคัญของโรงเรียน เช่น หนังสือราชการ ใบสมัคร และรายงานผลการประเมิน...”
(บุญมี เครือพันธ์, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ใช้ AI เพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูล เช่น แนวโน้มผลการเรียน หรือพฤติกรรมของนักเรียนที่ต้องการการดูแลพิเศษ ใช้แชทบอตช่วยตอบคำถามทั่วไป การบริหารจัดการการเงินใช้ซอฟต์แวร์บัญชีในการ จัดการงบประมาณ การชำระเงิน และการออกใบเสร็จให้กับผู้ปกครอง ...”
(อรินทร์ ใจแน่น, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ระบบรักษาความปลอดภัยอัจฉริยะ ใช้กล้องวงจรปิดพร้อม AI ในการตรวจสอบความปลอดภัยในโรงเรียน ใช้ระบบ RFID หรือแอปพลิเคชันติดตาม การเข้า – ออกของนักเรียน ระบบเช็คชื่อและติดตามการเข้าเรียนใช้เทคโนโลยี RFID, QR Code หรือแอปพลิเคชันสำหรับเช็คชื่อและติดตามการเข้าเรียนของนักเรียน ...”
(คุณสมบัติ นารินทร์, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...การจัดการการเงินแบบดิจิทัล ใช้ระบบชำระเงินแบบออนไลน์ เช่น การจ่ายค่าเทอมผ่าน QR Code หรือแอปพลิเคชันธนาคาร ลดความยุ่งยากในการจัดการบัญชี การสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลใช้แอปพลิเคชันหรือระบบแจ้งเตือน เช่น Line Official Account หรือ Facebook Page ในการสื่อสารข้อมูลสำคัญกับผู้ปกครอง ...”

(พรพนวดี ตักดีศรีบุญดี, สัมภาษณ์, 11 ธันวาคม 2567)

“...การจัดการทรัพยากรห้องเรียน ใช้ระบบจองห้องเรียนหรืออุปกรณ์ออนไลน์ เช่น ระบบจองโปรเจกเตอร์หรือห้องประชุม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทรัพยากร การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data Analytics) ใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เช่น Power BI หรือ Google Data Studio เพื่อประมวลผลข้อมูลนักเรียน บุคลากร และการบริหารจัดการ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ...”

(สมหญิง วงศ์คำจันทร์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...การติดตามสุขภาพและข้อมูลส่วนบุคคลใช้แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพ เช่น ตรวจสอบอุณหภูมิหรือการเข้าร่วมกิจกรรมในช่วงโรคระบาดรักษาความปลอดภัยของข้อมูลด้วยระบบการเข้ารหัส การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Big Data รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของนักเรียน เช่น ผลการเรียนรู้ ความถนัด หรือความสนใจช่วยในการวางแผนการเรียนการสอนและการดูแลนักเรียนเฉพาะบุคคล การรักษาความปลอดภัยด้วยกล้องวงจรปิดอัจฉริยะและระบบ IoT ในการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น การตรวจจับบุคคลแปลกหน้า หรือการแจ้งเตือนเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติ...”

(อรุณวรรณ โสมชิน, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

ตาราง 51 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหาร
จัดการ

รายชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ แนวทาง การพัฒนา	ไชยา ภาวะบุตร	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	กฤติยา โพธิ์เสนา	กวิรินทร์ ประสงค์ติ	บุญมี เครือพันธ์	อุรินทร์ ใจแน่น	คุณสมบัติ นารินทร์	พรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี	สมหญิง วงศ์คำจันทร์	อรุณวรรณ โสมชิน	ความถี่
1. ใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยียุคใหม่	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			7
3. นำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

จากตาราง 51 พบว่า การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการจากการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไปสรุปได้ดังนี้

1. ใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยียุคใหม่
3. นำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบ

ผลสำเร็จ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ
ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 ประกอบด้วย**

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,719 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,471 คน จากทั้งหมด
248 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970,
pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 338 คน
แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน
98 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 98 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศของครูผู้สอน ขนาดโรงเรียนของครูที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 น้อยกว่า 10 ปี

2.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

2.3 มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่

2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่

3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่

4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่

5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ

6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.400 - .997 และมีค่า

ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.963

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 6 ด้าน
ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย
น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
5. ด้านการจัดการเรียนรู้
6. การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.591 – 0.995 และมีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม
ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน
เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link)
หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) ส่งผ่านระบบ Amss (ระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา Education Area Management Support System) จำนวน
354 ฉบับ เก็บข้อมูลได้กลับคืนมา 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์
ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

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

4.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

นครพนม เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้แนวทางการแก้ไขปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จะนำปัจจัยการบริหารยุคใหม่ด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน ศึกษาในเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการแก้ไข
ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาทางการศึกษา
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
3. นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่ด้านนิเทศการศึกษา
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
5. ครูผู้สอนที่สำเร็จการศึกษามากกว่าระดับปริญญาโท

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า
 - 3.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.881^{**}$)

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X_5) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 พบว่า

7.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X_1) ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดให้แก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจ 2) ผู้บริหารต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ทั้งการฟังและการพูด 3) ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ สนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย 4) ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เสริมสร้างความสามัคคีและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี 5) ผู้บริหารในยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเรียนรู้ในยุคใหม่

7.2 ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X_3) ได้แก่ 1) บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ยุคใหม่ 2) ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 4) บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารที่รวดเร็วตอบสนองการทำงานในองค์การ 5) ผู้บริหารและบุคลากรปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ

7.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ (X_4) ได้แก่ 1) ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ 2) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องเหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล 3) บุคลากรมีการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว 4) บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ผู้บริหารมีการวางแผน การกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรในยุคใหม่

7.4 ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X₅) ได้แก่

1) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยียุคใหม่ 2) ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวบนความท้าทายใหม่ 4) ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลยุทธ์การทำงานในองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล 5) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.47$) ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.43$) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.42$) ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ ($\bar{x} = 4.41$) ด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ($\bar{x} = 4.40$) ด้านความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในยุคใหม่ ($\bar{x} = 4.29$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างการเรียนรู้ที่ทันสมัย สอดคล้องกับผลวิจัยของ กฤตพัฒน์ พลคราม (2564, หน้า ก) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ชั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติในการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านกระบวนการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี 2) ระดับการปฏิบัติในการบริหารคุณภาพภายในสถานศึกษา ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการกระบวนการบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 192) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน และด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวิศา สุวรรณสุรัส (2567, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร และการดำเนินงานโรงเรียนคุณภาพในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานโรงเรียนคุณภาพของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวตา สหัสสธารา (2567, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวัสดุ ด้านเงิน หรืองบประมาณ และด้านคนหรือบุคลากรตามลำดับ 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.57$) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{x} = 4.52$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้

เพราะโรงเรียนมีกระบวนการที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล คงประจักษ์ (2561, หน้า 190 – 193) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีความเห็นลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ลำดับที่ 2 คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ลำดับที่ 3 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ลำดับที่ 4 คือ ด้านการเรียนรู้กันเป็นทีม และลำดับสุดท้าย คือ การคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล (2562, หน้า 63) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงสุด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีต้นแบบทางความคิด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 181) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เผยว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

3.1 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ 2) ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศยุคใหม่ 3) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ 4) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ 5) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ 6) การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ได้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่มีความสำคัญในยุคใหม่ การใช้เทคโนโลยีการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ อุพงษ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหา ความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และแนวทางพัฒนาความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าปัจจัยการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า โดยรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การยุคใหม่ การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ ในการบริหารจัดการ การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการทดสอบของ Scheffe สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนใช้ปัจจัยการบริหารยุคใหม่โดยใช้ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนในชั้นเรียนและผู้ร่วมงาน ผู้บริหารใช้ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ในการบริหารงานโรงเรียนและประสานงานกับ หน่วยงานภายนอกอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 196) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร ทุกกระดับ ในลักษณะต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรวัฒนธรรมองค์กร และการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในโรงเรียนคล้ายคลึงกันมีเป้าหมายนำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ ได้สะดวก รวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา นัทรช่อฟ้า (2562, หน้า 168) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เน้นที่ “คน” เป็นหลักเครื่องมืออุปกรณ์ หรือเทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์การสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมขององค์การที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนบุคลากร ในองค์การจะต้องมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัทพงษ์ วงทะพันธ์ (2564, หน้า 147) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีรูปแบบทางความคิด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ใน ระดับสูง ($r_{xy} = 0.881^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $.663^{**} - .918^{**}$ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษาและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธกันย์ เมธาอัครเกียรติ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\beta = .251$) เทคโนโลยีการเรียนรู้ ($\beta = .228$) วิสัยทัศน์ ($\beta = .165$) โครงสร้างที่เหมาะสม ($\beta = .163$) และบรรยากาศ ที่สนับสนุน ($\beta = .157$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิฐ แยมยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารและการบริหารการ นิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564, หน้า 3) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัย การบริหาร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการ นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ปัจจัยการบริหาร ของโรงเรียนและประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .788$)

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่มีผลต่อความเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ปัจจัยการ
บริหารยุคใหม่จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ (X₅)
บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ (X₃) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยี
ยุคใหม่ (X₄) และภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ (X₁) ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยพื้นฐานการบริหารยุคใหม่
ให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การสร้างทีมที่เน้นการเรียนรู้ การใช้
เทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในองค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพ
และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นครินทร์ จีบจิตต์ (2562, บทคัดย่อ)
ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 2) ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล
ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ด้านการเสริมแรง
ด้านความผูกพัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วม
ในการบริหาร โดยปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่คูณเท่ากับ .92
มีประสิทธิภาพในการทำนายสามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้
ร้อยละ 84.50 เมื่อพิจารณาปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านการเสริมแรง รองลงมา คือ ด้านความผูกพัน
ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ ด้านกลยุทธ์ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร
ตามลำดับสอดคล้องกับ สุกัญญา นามธรรม (2565, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัย
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ
ด้านโครงสร้างการบริหารงาน กิจการนักเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

และด้านบุคลากร โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 63.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 34826 และสอดคล้องกับแคทรียา บุตรศรีพา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านครูผู้สอน ด้านผู้บริหารและด้านผู้ปกครองและชุมชน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ร้อยละ 67.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 20601 สอดคล้องกับ กนกเนตร คำไพ (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการติดต่อสื่อสารงบประมาณ/ทรัพยากร และการจูงใจที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพยากรณ์ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $+0.20679$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 1 มี 4 ด้าน 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนการทำงานร่วมกันในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน 2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ การสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นนวัตกรรมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ควรมีการอบรม

และการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน และ 4) การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการศึกษา ทำให้นักเรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างรวดเร็วเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ที่เท่าเทียมและช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องและทันสมัย

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา เสริมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารควรสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การนำเทคโนโลยี แพลตฟอร์มออนไลน์มาใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวในการเรียนรู้เทคโนโลยียุคใหม่และพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับเพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1.1 ควรศึกษากลยุทธ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย สร้างความร่วมมือและการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างยั่งยืน

2.1.2 โรงเรียนควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ผ่านระบบออนไลน์ ระบบสารสนเทศสำหรับการศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการให้ก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและอนาคต

2.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีและประสิทธิภาพของการเรียนรู้ภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไฟ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกมล แถบเงิน. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- กรรณ ภูมะลี, ทวีศิลป์ ภูณภาดล, ผดุงชัย ภูพัฒน์ และนิวัตต์ น้อยมณี. (2557). ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียง. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม ราชนูปถัมภ์, 8(1), 158 – 172. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/25667/21797>
- กฤตพัฒน์ พลคราม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพในจังหวัดชัยภูมิ. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 11(1), 44 – 49. เข้าถึงได้จาก [https://casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1624250591-6\(44-50\).pdf](https://casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/1624250591-6(44-50).pdf)
- กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน, จรัส อติวิทยากรณ์ และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2564). การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. การประชุม ชาติให้รู้วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 12. (หน้า 1,345 – 1,361). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กฤษฎา การิษฐ์. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- กัญญารัตน์ จันทรมบัติ. (2555). สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสถานเอนกนาลัยในเขตจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลป์ลิกา ศรีหาสาร. (2561). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่สถานศึกษาพอเพียงที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 15(2), 237 – 248. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/160666/115882>
- กิ่งแก้ว ศรีสาธุกุลรัตน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกริกไกร แซ่เลี้ยว. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เชมจิรา อยู่เจริญ. (2566). การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาของสถานศึกษากลุ่มการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 9(1), 750 – 755. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/271965/182848>
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2564, ออนไลน์
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตรกร จันท์สุข. (2564). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน. วารสารมณีเชษฐาราม, 4(6), 249 – 264. เข้าถึงได้จาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/3432/2256>

- จิตติมา วรรณศรี. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จุฑามาส จันทรมณี. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความ
คิดเห็นของครู สหวิทยาเขตวิทยปารการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรปราการ เขต 6. วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร, 6(4),
162 – 175. เข้าถึงได้จาก
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/247626/167917>
- เจษฎา นกน้อย. (2565). การจัดการความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์.
วารสารมจรอุบลปริทรรศน์, 8(3), 1 – 15. เข้าถึงได้จาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/269648/181304>
- จิตติมา จันทม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐ ใจจินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. วิทยานิพนธ์
ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐวดี โพธิ์พรมศรี. (2566). นโยบายนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหาร
การศึกษา. วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 6(1), 141 – 151. เข้าถึงได้จาก
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/dsr/article/view/2181/1865>
- ณัฐวดี พงศ์ศิริ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล.
วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104 – 114. เข้าถึงได้จาก
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/260860/175787>
- ดิเรก ภาโลม. (2560). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา
ทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เทวตา สหัสสธารา. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(3), 233 – 245. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tmd/article/view/269365/185046>
- ธนวัฒน์ สุวรรณเหลา. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(1), 132 – 147. เข้าถึงได้จาก <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/85/220>
- ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์. (2564). บรรยากาของค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญลักษณ์ มหาศิริพันธ์. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 5(2), 95 – 106. เข้าถึงได้จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PPJ/article/view/244572/168686>
- ธัญพิชชา สามารถ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาของค์การของเทศบาลนครในจังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 15(1), 188 – 201. เข้าถึงได้จาก <https://ojs.lib.buu.ac.th/index.php/law/article/view/8740>
- ธีรพงศ์ อุปทุม. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ตามทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นาถนารี ชนะผล. (2562). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*
ขอนแก่น เขต 2. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา*, 15(2), 18 – 36.
เข้าถึงได้จาก <https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/86/415>
- นารีรัตน์ บัตรประโคน. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*
บุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิตยา หงษ์ขุนทด, บรรจบ บุญจันทร์ และอริสา นพคุณ. (2567). *กลยุทธ์การบริหาร*
สถานศึกษาในยุคปกติใหม่. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
แห่งประเทศไทย, 6(1), 430 – 431. เข้าถึงได้จาก [https://so04.tci-](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270788/183145)
[thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270788/183145](https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/270788/183145)
- นิรมล คงประจักษ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(1), 110 – 121. เข้าถึงได้จาก
<https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/109/50>
- นิษฐ์อติกานต์ ดาราพันธ์. (2560). *ปัจจัยทางการบริหารและองค์กรแห่งการเรียนรู้*
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา มุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นิรุช ชัยปิน. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานกิจกรรม*
ส่งเสริมและสนับสนุนประชาธิปไตยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประภาส จิตรักศิลป์. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประยงค์ ศรีโทมิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ ไชยศรี. (2567). บทบาทของผู้นำทางการบริหารการศึกษาในยุคใหม่. วารสาร มณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, (7)3, 1088 – 10102. เข้าถึงได้จาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/4894/3328>
- ปราณี รัตนธรรษัยกุล. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปิยะวรรณ ดิโตเสดา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยากร หวังมหาพร. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและอิทธิพลของความผูกพันองค์กรต่อประสิทธิผลการทำงานกรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. วารสารเกษตรศาสตร์ธุรกิจประยุกต์, (17)25, 71 – 87. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/KAB/article/view/260735/182453>
- พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2(2), 42 – 52. เข้าถึงได้จาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/1964/1286>
- พลัญญ์ อาริวงศ์ศิลป์. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากยุคการบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัล. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(1), 347 – 356. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267383/182784>

- พัฒนศักดิ์ อภัยสม. (2565). แบบภาวะผู้นำทางการศึกษายุคใหม่. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 16(2), 1 – 12. เข้าถึงได้จาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/255133/175608>
- พิชญา สกุลวิทย์, อังคณา อ่อนธานี และจักรกฤษณ์ จันทะคุณ. (2564). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถีชีวิตใหม่. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(1), 1 – 18. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasrijo/article/view/257078/175674>
- พิชญธิดา พิทยสกุล. (2566). ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้เรียนด้านจิตอาสาในยุคชีวิตวิถีใหม่ New Normal สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารแสงสุริยปริทัศน์*, 3(2), 54 – 65. เข้าถึงได้จาก <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/stw/article/view/631/468>
- เพชรสุภัค กิจสกุล, พิภาพ วังเงิน และทอง ทองภูเบศร์. (2566). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 11(2), 2 – 12. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/article/view/260955/177187>
- ภคมน โภคะธีรกุล. (2564). วัฒนธรรมองค์การยุคใหม่. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 4(3), 183 – 193. เข้าถึงได้จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/RCIM/issue/PDF>
- ภัทรวรรณ ทาขูลี. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ว่าการอำเภอชุมแพภายใต้บริบทการบริหารประเทศไทย 4.0. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขต ร้อยเอ็ด*, 2(1), 13 – 20. เข้าถึงได้จาก <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/RJGE/article/view/1820/1233>
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5*, 3 เมษายน พ.ศ. 2566. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- มาลี บุญศิริพันธ์. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุควิถีชีวิตถัดไปสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 24(3), 237 – 250. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/264064/176000>

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570),” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1. 1 พฤศจิกายน 2565.
- “ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580),” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1. 13 ตุลาคม 2561.
- รังสิวุฒิ พุ่มเกิด. (2566). กระบวนทัศน์ใหม่ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 6(2), 219 – 230. เข้าถึงได้จาก <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/dsr/article/view/2467/2630>
- ลัลลัณนา สิงห์จานุสงค์. (2565). ภาวะผู้นำกับการก้าวทันยุคนวัตกรรมใหม่. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 12(1), 189 – 196. เข้าถึงได้จาก <https://casjournal.cas.ac.th/admin/filedocuments/852819747.pdf>
- วรัชญ์ธำรี ประกิจ. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาทีทยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาวี ขวัญชัย, สุจิตรา ธรรมใจ และเพ็ญศรี ฉิรินัง. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่องค์กรแห่งนวัตกรรม. *วารสารอิสลามแห่งประเทศไทย*, 1(1), 51 – 60. เข้าถึงได้จาก <https://so16.tci-thaijo.org/index.php/TIJ/article/PDF>
- วิภาลิณี หัตถกรรจ์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิมาลย์ ลีทอง. (2563). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วีรยา ลัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนอนุบาลสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 11(5), 147 – 156. เข้าถึงได้จาก
<https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/277302/183547>
- วีระพงษ์ ประดอง, และประจิตร มหาหิง. (2564). การบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธในสถานศึกษายุคใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 841 – 852. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/PDF>
- ศศิธร บุตรเมือง. (2562). องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษายุคเปลี่ยนผ่านดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 7(1), 173 – 193. เข้าถึงได้จาก
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JSSMBU/article/view/272902/184723>
- ศุภวิชช์ วงษ์พลบ. (2566). การจัดการองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรม. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 148 – 162. เข้าถึงได้จาก
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/appm/article/view/267719/180037>
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353 – 360. เข้าถึงได้จาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/umt-poly/article/view/192507/137999>
- สถาพร เข้มพันธ์ และชัชจรียา ไบลี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรนวัตกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(2), 135 – 147. เข้าถึงได้จาก
<https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/140/67>
- สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2563). องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 215 – 230. เข้าถึงได้จาก
<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/243152/165263>

- สุกฤตา วัฒนเกษมสกุล. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*,
7(22), 46 – 58. เข้าถึงได้จาก [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/etcedumsujournal/article/view/269878/180801)
[thaijo.org/index.php/etcedumsujournal/article/view/269878/180801](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/etcedumsujournal/article/view/269878/180801)
- สุกัญญา นามธรรม. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน
กิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุชาติ พันธุกอม. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุญา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูในกลุ่มโรงเรียนอุบลรัตน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครราชสีมา. *วารสารครุทรรศน์*, 4(2), 1 – 15. เข้าถึงได้จาก
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JER/article/view/274448/184446>
- สุทิพย์ ประทุม และสรุณี อุเลินยาง. (2565). การยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในยุควิถี
ชีวิตใหม่. *วารสารลวศรี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 6(1), 1 – 18.
เข้าถึงได้จาก
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/lawasrijo/article/view/257078/175674>
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา มัยจิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุภาพร สุริยะสุขประเสริฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคปกติใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5), 31 – 47. เข้าถึงได้จาก
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/5414/3701>

- สุภาพร แสงสมาน. (2565). *อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สุรัชย์ พรหมปากดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุรัสวดี บุญติด. (2562). รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 11(1), 154 – 165. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/PDF>
- สุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2564). รูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมยุคใหม่ใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(3), 1202 – 1216. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/249117/169065>
- โสมวลี ชยามฤต. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลสู่องค์การแห่งการ เรียนรู้. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 467 – 478. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jeir/article/view/251086/169957>
- อภิญญา ฉัตรข้อฟ้า. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ ปริทรรศน์*, 5(1), 157 – 170. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/human/article/view/172477/144143>
- อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- อัจฉรา เขื่อนวิเศษ. (2561). *การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.*

- อินทชลิตา ปิตินันท์เลิศ. (2567). ปัจจัยการเป็นสถานศึกษานวัตกรรมโลกยุคใหม่.
วารสารบริหารธุรกิจราชชมงคลสุวรรณภูมิ. 1(3), 24 – 33. เข้าถึงได้จาก
<https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JBURUS/article/view/1228/776>
- อิฐู แยมี่ยม. (2563). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารการนิเทศภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.
วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 22(2), 61 – 69. เข้าถึงได้จาก
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/243455/169289>
- อุกฤษฏ์ ดอนบรพา และเอกราช โขจิตพิมานเวช. (2567). การบริหารจัดการ
สถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารมณีเชษฐาราม วัฒนภูมิ,
7(2), 529 – 545. เข้าถึงได้จาก
<https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/PDF>
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสมาคม
พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 4(2), 37 – 45.
เข้าถึงได้จาก
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/252246/177999>
- อรชร ปราชันท์ และสุกัญญา แซ่มชัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
พัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมครู. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการ
การศึกษา, 1(2), 53 – 70. เข้าถึงได้จาก
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/emi/article/view/142068/105175>
- อรรธรณ กันละนนท์. (2564). ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรอุมา ไผยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Aydin Balyer. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A
Qualitative Research Based on Teacher's Perceptions. *International Online
Journal of Educational Sciences*. 4(3), 581 – 591.
- Bennett, J. K., & O' Brien, M.J. (1994). The building blocks of the learning organization.
Training, 31(June), 41 – 49.

- Cheng, Ching – wen. (2009). A Study of the Current Learning Organization Profile to Elementary School at Pingtung County, Taiwan. *Academy of Business, Cambridge*. 15(1). (Online).
- Gardner, H., & Barbara, L. (2003). Multiple intelligences and the arts: A new framework for teaching and learning. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 34 – 47.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). *The competitive advantage of learning and innovation*. *Harvard Business Review*, 86(7 – 8), 109 – 117.
- Gronn, P. (2003). Leadership for the 21st century. *International Journal of Leadership in Education*, 6(4), 347 – 360.
<https://doi.org/10.1080/1360312032000149281>
- Gurley, D. (2020). The impact of digital leadership on school improvement. *Journal of Educational Technology & Society*, 23(4), 45 – 58.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership in schools: Developing the role of the middle leader. *International Journal of Leadership in Education*, 7(3), 227 – 242.
<https://doi.org/10.1080/13603120410001692713>
- Halpin, A.W. (1966). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). Education administration: *Theory research practice*. 4th ed. New York: McGraw – Hill.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organizing: Exploring a model of organizational learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Maki, M.J. (2001). *Schools as learning organization How Japanese teachers learn to perform non– instructional*. Ph. D. Dissertation, The University of British Columbia Canada.
- Marquardt, M. J. and Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.

Reviere, R. (2004). School Effectiveness and School Change in Developing Countries.

International Journal of Educational Development, 24(5), 543 – 557.

Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

Watkin, K. E., & Marsick, V. J. (1992). *Sculpting the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

York – Barr, J., & Duke, K. (2004). Teacher leadership: A review of research. *Educational Leadership*, 61(5), 1 – 12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. ดร.วิหวิินทร์ ประทังคติ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
4. นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก
ผดุงราชกิจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1
5. นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
3. นางกฤติยา โพธิ์เสนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1
4. ดร.วิทวินทร์ ประทังคดี ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
5. นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก
ผดุงราชกิจเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1
6. นายอรินทร์ ใจแน่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเลียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

7. นายคุณสมบัติ นารินทร์
ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
8. นางพรรณวดี คักดีศรีบุญดี
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
นาแกดุรงราชกิจเจริญ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม
เขต 1
9. นางอรุณวรรณ โสมชิน
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเลียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1
10. นางสาวสมหญิง วงค์คำจันทร์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธารน้ำใจ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๕๓



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

๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกฤติยา โพธิ์เสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วิวัฒน์ ประทังคติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายบุญมี เครือพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยและขอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายคุณสมบัติ นารินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อนุญาตเสนอแนะทางพัฒนา

เรียน นายอรินทร์ ใจแน่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิราวรรณ วงศ์คุ้ม รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้อนุญาตเสนอแนะทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิราวรรณ วงศ์คุ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพรรณวดี ศักดิ์ศรีบุญดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิราวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗

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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๑๗



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

๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอรุณวรรณ โสมชิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางจิรวรรณ วงศ์คะสุ่ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๕๒๑ ๔๖๒๑

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
 - ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนานใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางจิราวรรณ วงศ์คะลุ่ม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารโรงเรียน
- ☐ ครูผู้สอน

1.2 ขนาดโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง/ขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
ข้อที่ 1	ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงยุคใหม่และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อ
การเปลี่ยนแปลงยุคใหม่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต					
2	ผู้บริหารเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมายโดยใช้หลักการกระจายอำนาจการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเกิดการยอมรับมีเป้าหมายร่วมกัน					
3	ผู้บริหารใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์การ					
4	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
5	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่บุคลากรได้					
ด้านที่ 2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่		5	4	3	2	1
6	บุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบใหม่ ๆ อย่างหลากหลายมาใช้ในการพัฒนาองค์กร					
7	บุคลากรมีการจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างมีระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว					
8	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแม่นยำ					
9	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเหมาะสม					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ (ต่อ)		5	4	3	2	1
10	บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ทันต่อเทคโนโลยี สะดวกและรวดเร็ว ผ่านไลน์ แอปพลิเคชัน และให้ข้อมูลผ่านระบบ google form					
ด้านที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่		5	4	3	2	1
11	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุคใหม่					
12	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรม การเรียนรู้					
13	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ					
14	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่รวดเร็วตอบสนองการทำงาน ในองค์การ					
15	ผู้บริหารและบุคลากรปรับกลยุทธ์และบริการ ได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดัน ให้องค์การประสบความสำเร็จ					
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ และความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้าเทคโนโลยียุคใหม่					
17	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องเหมาะสม กับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม ความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีดิจิทัล					
18	บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับตัว ให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่ (ต่อ)		5	4	3	2	1
19	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
20	ผู้บริหารมีการวางแผน การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรในยุคใหม่					
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการจัดการ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยียุคใหม่					
22	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบ เพื่อหาแนวทางแก้ไข ปัญหาใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
23	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวบนความท้าทายใหม่					
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลยุทธ์การทำงานในองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล					
25	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยียุคใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ		5	4	3	2	1
26	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ					
27	โรงเรียนใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน					
28	โรงเรียนคำนึงถึงการใช้งบประมาณและบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้					
29	โรงเรียนระดมทรัพยากรด้านงบประมาณมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน					
30	โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการนำไปใช้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้ออย่างละเอียด และพิจารณาทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องระดับความคิดเห็นทางขวามือเพียงระดับเดียว ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**
4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **มาก**
3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **ปานกลาง**
2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **น้อย**
1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		5	4	3	2	1
1	บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัย การคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์					
2	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคต ขององค์การที่ชัดเจน					
3	บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบัน มาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					
4	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพัน และมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		5	4	3	2	1
6	บุคลากรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
7	โรงเรียนชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
8	ผู้บริหารและบุคลากรพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จไปตามเป้าหมาย					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็น					
10	ผู้บริหารและบุคลากร กล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ					
ด้านที่ 3 ด้านพลวัตการเรียนรู้		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน					
12	ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ระบบงาน และกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง					
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
14	บุคลากรมีทักษะการจัดการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ การแบ่งปันและการทำงานเป็นทีม					
15	บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์การ					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร		5	4	3	2	1
16	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกันกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน					
17	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน					
18	ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่ายโดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน					
19	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่ง					
20	โรงเรียนมีกฎระเบียบและข้อบังคับที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น					
ด้านที่ 5 ด้านการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
21	โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะทำงาน การจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ					
23	บุคลากรประสานงานกันและแบ่งปันความรู้ที่หลากหลายของสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น					
24	โรงเรียนมีระบบข้อมูลสารสนเทศภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย					
25	โรงเรียนมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี					

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น				
ด้านที่ 6 การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี		5	4	3	2	1
26	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้น					
27	บุคลากรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้					
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และสร้างสื่อประสมมัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอนและแพลตฟอร์ม					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์					
30	บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1”

(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

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

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางจิราวรรณ วงศ์ละอุม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน 1.2 ครูผู้สอน				
2	ขนาดโรงเรียน 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง / ขนาดใหญ่ / ขนาดใหญ่พิเศษ				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 10 ปี 3.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี 3.3 มากกว่า 20 ปี				

ตอนที่ 2 ปัจจัยการบริหารยุคใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น			
1. ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต				
2	ผู้บริหารเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมายโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเกิดการยอมรับมีเป้าหมายร่วมกัน				
3	ผู้บริหารใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กร				
4	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร				
5	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่ผู้แก่บุคลากรได้				
2. ปัจจัยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่					
1	บุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กร				
2	บุคลากรมีการจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างมีระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว				
3	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้และใช้ข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแม่นยำ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น			
2. ปัจจัยความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
4	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเหมาะสม				
5	บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยสะดวกและรวดเร็วผ่านไลน์ แอปพลิเคชัน และให้ข้อมูลผ่านระบบ google form				
3. ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่					
1	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุคใหม่				
2	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้น สิ่งใหม่ ๆ เปิดรับการทดลองนวัตกรรมการเรียนรู้				
3	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมีประสิทธิภาพ				
4	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการสื่อสาร ที่รวดเร็วตอบสนองการทำงานในองค์การ				
5	ผู้บริหารและบุคลากรปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็ว ส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ				
4. ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่					
1	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่				
2	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องเหมาะสมกับยุค ที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น			
4. ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรก้าวทันเทคโนโลยียุคใหม่		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3	บุคลากรมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว				
4	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5	ผู้บริหารมีการวางแผน การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรในยุคใหม่				
5. ปัจจัยการใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ					
1	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการจัดการ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยี				
2	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบ คิดหาแนวทางแก้ไข ปัญหา ใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
3	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวบนความท้าทายใหม่				
4	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลยุทธ์ การทำงานในองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล				
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ				
6. ปัจจัยการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ					
1	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ระดับความคิดเห็น			
6. ปัจจัยการใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2	โรงเรียนใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน				
3	โรงเรียนคำนึงถึงการใช้งบประมาณและบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีการจัดการที่มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้				
4	โรงเรียนระดมงบประมาณมาใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน				
5	โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบมากขึ้นลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและสะดวกต่อการนำไปใช้ ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว				

ตอนที่ 3 ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกันร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์				
2	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การที่ชัดเจน				
3	บุคลากรนำความรู้ประสบการณ์และทักษะตลอดจนฐานข้อมูล ทั้งในอดีตและปัจจุบันมาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย				
4	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์การขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
5	ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร				
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
1	บุคลากรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน				
2	โรงเรียนชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคคลกร มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม				

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (ต่อ)		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3	ผู้บริหารและบุคลากรพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จไปตามเป้าหมายและแสดงความคิดเห็น				
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน				
5	ผู้บริหารมีทีมบุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ				
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้					
1	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน				
2	ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ระบบงาน และกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง				
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
4	บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือ การแบ่งปัน และการทำงานเป็นทีม				
5	บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา และเจริญเติบโตขององค์การ				

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	ผู้บริหารมีการประชุมร่วมกันกับบุคลากรเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน				
2	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน				
3	ผู้บริหารมีการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ฝ่าย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน				
4	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจนตามมาตรฐานตำแหน่ง				
5	โรงเรียนมีกฎระเบียบและข้อบังคับ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น				
5. ด้านการจัดการเรียนรู้					
1	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้น				
2	บุคลากรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้				
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสร้างสื่อประสมมัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอน				
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์				
5	บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล				

ข้อ	ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับความคิดเห็น			
6. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้น				
2	บุคลากรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้				
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และสร้างสื่อประสมมัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอน				
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์				
5	บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 52 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ปัจจัยการบริหารยุคใหม่
 ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

จากตาราง 52 ตอนที่ 1 พบว่า การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องทั้งหมด 3 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00

ตาราง 53 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารยุคใหม่									
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่									
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเป้าหมายโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือเกิดการยอมรับ มีเป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารใช้ทักษะด้านศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความรอบรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีวิธีการถ่ายทอดและสอนงานให้แก่บุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่									
6	บุคลากรในโรงเรียนนำเทคโนโลยีสารสนเทศระบบใหม่ ๆ อย่างหลากหลายมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	บุคลากรมีการจัดการประมวลผลข้อมูลข่าวสารอย่างมีระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศและใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแม่นยำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	บุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ทันต่อเทคโนโลยีสะดวกและรวดเร็ว ผ่านไลน์ แอปพลิเคชัน และให้ข้อมูลผ่านระบบ google form	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53(ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านที่ 3 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่										
11	บุคลากรในโรงเรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยียุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือและสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมและทดลองใช้นวัตกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	บุคลากรในโรงเรียนมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมมีการสื่อสารที่รวดเร็วตอบสนองการทำงานในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	ผู้บริหารและบุคลากรปรับกลยุทธ์และบริการได้อย่างรวดเร็วส่งเสริมความร่วมมือและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่									
16	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อให้ก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องเหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีการวางแผนการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรในยุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ									
21	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการจัดการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยียุคใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีทักษะและไหวพริบเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาคใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวบนความท้าทายใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและกลยุทธ์การทำงานในองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบดิจิทัล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมายุคใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ									
26	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	โรงเรียนใช้งบประมาณที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้ง การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการ เปลี่ยนแปลงทางการเงิน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	โรงเรียนคำนึงถึงการใช้ งบประมาณและบริหาร งบประมาณให้เกิดประโยชน์ สูงสุดมีการจัดการที่มีความ คล่องตัว โปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	โรงเรียนระดมทรัพยากรด้าน งบประมาณมาใช้เพื่อ ประโยชน์ทางการศึกษาส่งผล ให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อ ผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล และสะดวกต่อการนำไปใช้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้									
ด้านที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน									
1	บุคลากรมองภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์การที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	บุคลากรนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมาปฏิบัติงานตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความผูกพันและมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม									
6	บุคลากรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารและบุคลากรพร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จไปตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารและบุคลากรกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบและประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล	
		1	2	3	4	5				
ด้านที่ 3 ด้านพลวัตการเรียนรู้										
11	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดยจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
12	ผู้บริหารจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานภายในอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
13	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนานวัตกรรมและรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
14	บุคลากรมีทักษะการจัดการเรียนรู้ โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือการแบ่งปัน และการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
15	บุคลากรมีการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาและเจริญเติบโตขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 4 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร									
16	ผู้บริหารมีการประชุมรวมกัน กับบุคลากรเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ปรัชญา พันธกิจ เป้าประสงค์ของโรงเรียน รวมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารจัดทำแผนปฏิบัติ ราชการประจำปีโดยการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการบริหารงาน ในสถานศึกษา 4 ฝ่าย โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของ บุคลากรไว้อย่างชัดเจน และไม่ซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	โรงเรียนมีการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงาน แต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ตามมาตรฐานตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	โรงเรียนมีกฎระเบียบ และข้อบังคับที่ช่วยให้การ ปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และยืดหยุ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 5 ด้านการจัดการเรียนรู้									
21	โรงเรียนมีการรวบรวมความรู้ พัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการจัดตั้ง คณะทำงาน การจัดการ ความรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างคณะทำงานฝ่าย ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	บุคลากรประสานงานกันและ แบ่งปันความรู้ ที่หลากหลาย ของสถานศึกษากับ สถานศึกษาอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนมีระบบข้อมูล สารสนเทศภายในและ ภายนอกสถานศึกษาที่ สามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนมีการนำระบบ คอมพิวเตอร์มาใช้ในการ ถ่ายโอนความรู้ผ่านช่อง ทางการสื่อสารและเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 6 ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี									
26	บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เสริมสร้างการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	บุคลากรปรับปรุงระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์และจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทันสมัยมาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์และสร้างสื่อประสมมัลติมีเดียสำหรับการเรียนการสอนและแพลตฟอร์ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	บุคลากรสามารถนำข้อมูลจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่	1	.914
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .914 – .997	2	.976
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .968	3	.986
	4	.996
	5	.997
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่	6	.400
	7	.835
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .400 – .990	8	.977
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .930	9	.986
	10	.990
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่	11	.907
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .907 – .972	12	.933
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .963	13	.959
	14	.969
	15	.972
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทันเทคโนโลยียุคใหม่	16	.917
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .917 – .959	17	.920
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .957	18	.928
	19	.942
	20	.959

ตาราง 54 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารยุคใหม่	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .610 – .950 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .931	21	.610
	22	.910
	23	.919
	24	.929
	25	.950
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .722 – .879 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .884	26	.783
	27	.799
	28	.804
	29	.834
	30	.915
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .400 – .997 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ เท่ากับ .963		

จากตาราง 54 พบว่าแบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .400 – .997 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .963 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .914 – .997 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .968
2. ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคใหม่ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .400 – .990 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .930
3. บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .907 – .972 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .963
4. การพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .917 – .959 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .957
5. การใช้เทคโนโลยียุคใหม่ในการบริหารจัดการค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .610 – .950 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .931
6. การใช้นวัตกรรมในการบริหารงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .722 – .879 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .884

ตาราง 55 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	.888
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .888 – .984	2	.949
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .975	3	.957
	4	.959
	5	.984
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	6	.687
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .687 – .995	7	.713
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .889	8	.863
	9	.902
	10	.995
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้	11	.706
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .706 – .972	12	.862
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .937	13	.901
	14	.930
	15	.972
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	16	.591
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .959	17	.884
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .929	18	.920
	19	.942
	20	.959

ตาราง 55 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ด้านการจัดการเรียนรู้	21	.631
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .631 – .982	22	.740
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .900	23	.796
	24	.862
	25	.982
6. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	26	.736
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .736 – .981	27	.759
ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .910	28	.770
	29	.775
	30	.981
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .995 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ .986		

จากตาราง 55 พบว่าแบบสอบถามความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .995 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .986 เมื่อพิจารณา
รายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .888 – .984
และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .975
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .687 – .995
และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .889
3. ด้านพลวัตการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .706 – .972
และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .937
4. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .591 – .959
และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .929
5. ด้านการจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .631 – .982
และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .900

6. ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .736 – .981 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .910

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

Group Statistics

1.	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
X1	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.6388	.40273	.04068
	ครูผู้สอน	256	4.3344	.51737	.03234
X2	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.4286	.35523	.03588
	ครูผู้สอน	256	4.2328	.41066	.02567
X3	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.6163	.30212	.03052
	ครูผู้สอน	256	4.4156	.39694	.02481
X4	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.6490	.40212	.04062
	ครูผู้สอน	256	4.3164	.53347	.03334
X5	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.6061	.38471	.03886
	ครูผู้สอน	256	4.3562	.41572	.02598
X6	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.6306	.43207	.04365
	ครูผู้สอน	256	4.3055	.66058	.04129
XT	ผู้บริหารโรงเรียน	98	4.5949	.32496	.03283
	ครูผู้สอน	256	4.3268	.42910	.02682

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
X1	Equal variances assumed	15.137	.000	5.246	352	.000	.30440	.05802	.19028	.41852
	Equal variances not assume			5.858	224.236	.000	.30440	.05197	.20199	.40681
X2	Equal variances assumed	1.083	.299	4.160	352	.000	.19576	.04706	.10321	.28831
	Equal variances not assumed			4.437	201.574	.000	.19576	.04412	.10877	.28275
X3	Equal variances assumed	3.190	.075	4.527	352	.000	.20070	.04433	.11351	.28789
	Equal variances not assumed			5.103	229.440	.000	.20070	.03933	.12321	.27820
X4	Equal variances assumed	9.811	.002	5.591	352	.000	.33257	.05948	.21559	.44955
	Equal variances not assumed			6.328	231.727	.000	.33257	.05255	.22903	.43611
X5	Equal variances assumed	7.131	.008	5.163	352	.000	.24987	.04840	.15469	.34505
	Equal variances not assumed			5.345	188.755	.000	.24987	.04675	.15766	.34209
X6	Equal variances assumed	13.237	.000	4.515	352	.000	.32514	.07202	.18351	.46678
	Equal variances not assumed			5.412	266.953	.000	.32514	.06008	.20685	.44343
XT	Equal variances assumed	13.506	.000	5.599	352	.000	.26808	.04788	.17390	.36225
	Equal variances not assumed			6.324	230.623	.000	.26808	.04239	.18456	.35159

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
X ₁	Between Groups	5.387	2	2.693	11.100	.000
	Within Groups	85.170	351	.243		
	Total	90.557	353			
X ₂	Between Groups	1.647	2	.823	5.131	.006
	Within Groups	56.314	351	.160		
	Total	57.960	353			
X ₃	Between Groups	1.766	2	.883	6.184	.002
	Within Groups	50.120	351	.143		
	Total	51.886	353			
X ₄	Between Groups	4.871	2	2.435	9.370	.000
	Within Groups	91.224	351	.260		
	Total	96.095	353			
X ₅	Between Groups	2.963	2	1.481	8.682	.000
	Within Groups	59.889	351	.171		
	Total	62.851	353			
X ₆	Between Groups	3.763	2	1.882	4.961	.008
	Within Groups	133.110	351	.379		
	Total	136.873	353			
X _T	Between Groups	3.101	2	1.550	9.195	.000
	Within Groups	59.187	351	.169		
	Total	62.287	353			

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.843	.136
2	.939 ^b	.881	.880	.118
3	.946 ^c	.894	.893	.112
4	.949 ^d	.901	.900	.108 S.E.

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X4

c. Predictors: (Constant), X5, X4, X3

d. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.914	1	34.914	1890.013	.000 ^b
	Residual	6.502	352	.018		
	Total	41.417	353			
2	Regression	36.494	2	18.247	1300.960	.000 ^c
	Residual	4.923	351	.014		
	Total	41.417	353			
3	Regression	37.035	3	12.345	986.039	.000 ^d
	Residual	4.382	350	.013		
	Total	41.417	353			
4	Regression	37.318	4	9.330	794.438	.000 ^e
	Residual	4.099	349	.012		
	Total	41.417	353			

a. Dependent Variable: ๑๑๑YT

b. Predictors: (Constant), X5

c. Predictors: (Constant), X5, X4

339

d. Predictors: (Constant), X5, X4, X3

e. Predictors: (Constant), X5, X4, X3, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.172	.076		15.381	.000
	X5	.745	.017	.918	43.474	.000
2	(Constant)	1.198	.066		18.034	.000
	X5	.512	.027	.631	19.303	.000
	X4	.228	.021	.347	10.612	.000
3	(Constant)	.938	.074		12.623	.000
	X5	.466	.026	.574	17.887	.000
	X4	.162	.023	.247	7.179	.000
	X3	.169	.026	.189	6.574	.000
4	(Constant)	1.023 = a	.074		13.825	.000
	X5	.497 yt	.026	.612 zt	19.108	.000
	X4	.187	.022	.285	8.327	.000
	X3	.204	.026	.228	7.875	.000
	X1	-.114	.023	-.134	-4.912	.000

a. Dependent Variable: ๐๐๐YT

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.181 ^b	6.230	.000	.316	.476
	X2	.036 ^b	1.169	.243	.062	.469
	X3	.280 ^b	10.150	.000	.476	.454
	X4	.347 ^b	10.612	.000	.493	.317
	X6	.142 ^b	5.431	.000	.278	.605
2	X1	.017 ^c	.518	.605	.028	.304
	X2	-.075 ^c	-2.643	.009	-.140	.409
	X3	.189 ^c	6.574	.000	.332	.366
	X6	-.054 ^c	-1.669	.096	-.089	.325
3	X1	-.039 ^d	-1.189	.235	-.064	.284
	X2	-.134 ^d	-4.912	.000	-.254	.379
	X6	.002 ^d	.071	.943	.004	.300
4	X1	.052 ^e	1.431	.153	.076	.213
	X6	.054 ^e	1.675	.095	.089	.271

a. Dependent Variable: °YT

b. Predictors in the Model: (Constant), X5

c. Predictors in the Model: (Constant), X5, X4

d. Predictors in the Model: (Constant), X5, X4, X3

e. Predictors in the Model: (Constant), X5, X4, X3, X1

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ที่ส่งผล
ต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ชื่อผู้วิจัย: นางจิราวรรณ วงศ์ละอุม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระวีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารยุคใหม่
ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

[illegible]

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านการพัฒนาบุคลากรก้าวหน้าทางเทคโนโลยียุคใหม่ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือไม่ อย่างไร

(Faint watermark text: "โรงเรียน...")

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารยุคใหม่ ด้านการใช้เทคโนโลยียุคใหม่
ในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางกฤติยา โพธิ์เสนา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วิหวินทร์ ประทังคติ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายบุญมี เครือพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนาแก
ผดุงราชกิจเจริญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายคุณสมบัติ นารินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนธารน้ำใจ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายอรินทร์ ใจแน่น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาเลียง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวสมหญิง วงศ์คำจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธารน้ำใจ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางพรณวดี ตักดีศรีบุญดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลนาแกพดุงราชกิจเจริญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางอรุณวรรณ โสมชิน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเลียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางจิรารวรรณ วงศ์คะสุ่ม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 25 เดือนมกราคม พ.ศ. 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	149 หมู่ 7 ตำบลพุ่มแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.3
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองกุ้ง “อินทสุมาซ” ตำบลพุ่มแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนธาตุพนม อำเภธาตุพนม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2546	ปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2551	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง แขวงลำต้อยติ่ง เขตหนองจอก กรุงเทพฯ สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก
พ.ศ. 2555	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น ตำบลโคกสี อำเภวังยาง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2559	ครู คศ. 2 โรงเรียนบ้านหนองกุ้ง “อินทสุมาซ” ตำบลพุ่มแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ครู คศ. 3 โรงเรียนบ้านหนองกุ้ง “อินทสุมาซ” ตำบลพุ่มแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1