

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติการทำนายแบบลดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ซึ่งมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 275 คน จำแนกการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปยังสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 275 คน ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวโดยมีรายละเอียดดังนี้

## ตอนที่ 1 สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ที่ทำหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 275 คน ผู้ศึกษาได้สอบถามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และเขตพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัด รายละเอียดดังนี้

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	211	76.7
หญิง	64	23.3
รวม	275	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	6	2.2
30 - 40 ปี	54	19.6
41 - 50 ปี	83	30.2
มากกว่า 50 ปี	132	48.0
รวม	275	100.0
3. วุฒิต่างการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	75	27.3
ปริญญาโท	194	70.5
ปริญญาเอก	3	1.1
อื่นๆ	3	1.1
รวม	275	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง		
ทางการบริหาร		
น้อยกว่า 5 ปี	32	11.6
5 - 10 ปี	65	23.6
11 - 15 ปี	58	21.1
16 - 20 ปี	41	14.9
มากกว่า 20 ปี	79	28.7
รวม	275	100.0
เขตพื้นที่ที่สถานศึกษาสังกัด		
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1	44	16.0
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2	36	13.1
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3	21	7.6
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1	35	12.7
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2	21	7.6
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3	10	3.6
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1	47	17.1
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2	37	13.5
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3	24	8.7
รวม	275	100.0

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 275 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มากกว่า 20 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1

## ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดของ Marquart (2002) ซึ่งมีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ข้อมูลโดยภาพรวมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้าน

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับสภาพที่เป็นจริง
1. พลวัตการเรียนรู้	4.13	0.56	มาก
2. การปรับเปลี่ยนองค์การ	4.12	0.53	มาก
3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	4.06	0.55	มาก
3. การจัดการความรู้	3.88	0.62	มาก
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	3.98	0.59	มาก
รวม	4.03	0.49	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การ การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้านพลวัตการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้	— X	S.D	ระดับ สภาพที่เป็นจริง
1. ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.14	0.63	มาก
2. สถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนะร่วมกันอยู่เสมอ ๆ	4.04	0.70	มาก
3. สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากร มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับ	4.19	0.65	มาก
4. สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยมของการทำงานเป็นทีม และทำงานอย่างเป็นระบบ	4.28	0.69	มาก
5. สถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครูสถานศึกษาอื่น	4.02	0.77	มาก
รวม	0.41	0.56	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีค่านิยมของการทำงานเป็นทีม และทำงานอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับ และผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความกระตือรือร้นและมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครูสถานศึกษาอื่น

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รายด้านและรายข้อ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	— X	S.D	ระดับ สภาพที่เป็นจริง
1. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและ มีกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง	4.22	0.64	มาก
2. สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีระบบการทำงานแบบกระจายอำนาจ	4.19	0.67	มาก
3. สถานศึกษาของท่านมีการศึกษาวิเคราะห์หาทาง เพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และการเรียนรู้ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อสามารถเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้	4.00	0.66	มาก
4. สถานศึกษาของท่านมีการประเมินและนำข้อมูล ย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงานใน สถานศึกษา	3.99	0.68	มาก
5. สถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.20	0.65	มาก
รวม	4.12	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและมีกลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสถานศึกษาของท่านมีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน และมีระบบการทำงานแบบกระจายอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินและนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขงานในสถานศึกษา

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล รายด้านและรายชื่อ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ สภาพที่เป็นจริง
1. สถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้บุคลากรค้นหา จุดเด่นและจุดด้อยของตนเพื่อเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่เหมาะสม	3.98	0.70	มาก
2. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาขยายขีด ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร และ สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของ สถานศึกษา	4.04	0.63	มาก
3. สถานศึกษาของท่านมีนโยบาย มาตรการและ โครงการในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.16	0.65	มาก
4. สถานศึกษาของท่านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการ บริหารงานของสถานศึกษา	4.10	0.69	มาก
5. สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลและติดตาม ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการพัฒนาตนเองของ บุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กร	4.01	0.63	มาก
รวม	4.06	0.55	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีนโยบาย มาตรการและโครงการในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา และสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร และสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมของสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านกระตุ้นให้บุคลากรค้นหาจุดเด่นและจุดด้อยของตนเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เหมาะสม

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้านการจัดการความรู้ รายด้านและรายข้อ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับ สภาพที่เป็นจริง
1. สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.91	0.69	มาก
2. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างเครือข่ายความรู้กับสถานศึกษาอื่น	3.85	0.71	มาก
3. สถานศึกษาของท่านมีการสร้างทีมงานการจัดการความรู้ในสถานศึกษา	3.91	0.79	มาก
4. สถานศึกษาของท่านได้จัดให้บุคลากรและทีมงานนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	4.02	0.71	มาก
5. สถานศึกษาของท่านมีการจัดเก็บความรู้เป็นระบบสามารถสืบค้นได้ง่ายสามารถใช้ความรู้ได้ถูกต้องรวดเร็วและทันเหตุการณ์	3.80	0.78	มาก
6. สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลและติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร	3.79	0.82	มาก
รวม	3.88	0.58	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านได้จัดให้บุคลากรและทีมงานนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการรวบรวมพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาของท่านมีการสร้างทีมงานการจัดการความรู้ในสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการประเมินผลและติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รายด้านและรายข้อ

สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	$\bar{X}$	S.D	ระดับ สภาพที่เป็นจริง
1. สถานศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บ ความรู้อย่างเป็นระบบ	3.88	0.73	มาก
2. สถานศึกษาของท่านจัดให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนได้อย่าง เหมาะสม	4.03	0.68	มาก
3. สถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรจัด สารสนเทศใหม่ๆ เพื่อปฏิบัติงานและการเรียนรู้	3.97	0.68	มาก
4. สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การบริการ และการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.04	0.67	มาก
รวม	3.98	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา  
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ  
มาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยี  
เพื่อการบริหาร การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ สถานศึกษา  
ของท่านจัดให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม  
และสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้บุคลากรจัดสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อปฏิบัติงานและการเรียนรู้  
ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้  
อย่างเป็นระบบ

### ตอนที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.41	0.49	มาก
2. ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.26	0.55	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์	4.26	0.57	มาก
4. ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้	4.23	0.56	มาก
5. ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.10	0.59	มาก
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.81	มาก
7. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.22	0.58	มาก
8. ด้านกระบวนการบริหาร	4.28	0.62	มาก
9. ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	4.33	0.63	มาก
10. ด้านแรงจูงใจ	4.29	0.57	มาก
11. ด้านความมีประสิทธิผล	4.36	0.65	มาก
รวม	4.27	0.49	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านความมีประสิทธิผล ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านกระบวนการบริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำ รายด้านและรายข้อ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. ผู้บริหารกระตุ้นหรือรื้อฟื้นและปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.46	0.62	มาก
2. ผู้บริหารมีรูปแบบการบริหารจัดการและมีความสามารถให้ครู เกิดความไว้วางใจในการบริหารงานและยึดถือเป็นแบบอย่างได้	4.32	0.62	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู	4.43	0.62	มาก
4. ผู้บริหารจุดประกายความคิดให้ครูมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	4.37	0.63	มาก
5. ผู้บริหารให้ความสนใจในกระบวนการและผลการปฏิบัติงานของครู	4.45	0.64	มาก
6. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และเรียนรู้จากการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.54	0.60	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถและความถนัดของแต่ละคน	4.44	0.63	มาก
8. ผู้บริหารสามารถร่วมวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกับครู และแนะแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ	4.30	0.66	มาก
9. ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการให้ปรากฏต่อคณะครู นักเรียน โรงเรียน และชุมชนรวม	4.34	0.72	มาก
รวม	4.41	0.49	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 6 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และเรียนรู้ จากการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ที่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตือรือร้น และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และผู้บริหารให้ความสนใจในกระบวนการและผลการปฏิบัติงานของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสามารถร่วมวิเคราะห์ปัญหา ร่วมกับครู และแนะแนวทางการแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร รายด้านและรายข้อ

โครงสร้างขององค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัว	4.26	0.65	มาก
2. สถานศึกษาจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคลากรได้ตรงกับความสามารถ	4.38	0.63	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.66	มาก
4. สถานศึกษาจัดให้มีระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวดิ่งและแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ มีการดำเนินงานที่สะดวก คล่องตัวและรวดเร็ว	4.16	0.73	มาก
5. สถานศึกษาดำเนินการลดขั้นตอนแนวปฏิบัติที่ซ้ำซ้อนเพื่อจูงใจให้ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติ	4.19	0.72	มาก
6. สถานศึกษาจัดโครงสร้างที่มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่างๆอย่างชัดเจน	4.3	0.71	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

โครงสร้างขององค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
7. สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกซึ่งมีส่วน ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานขอสถานศึกษา	4.25	0.73	มาก
8. สถานศึกษามีการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรที่ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	4.22	0.66	มาก
รวม	4.26	0.55	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านโครงสร้างขององค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดโครงสร้างที่มีการมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดโครงสร้างของงานโดยคำนึงถึงหลักการใช้บุคลากรได้ตรงกับความสามารถ และ สถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและคล่องตัวตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้มีระบบการติดต่อประสานงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอนเพื่อให้ฝ่ายต่าง ๆ มีการดำเนินงานที่สะดวก คล่องตัวและรวดเร็ว

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ของปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ราชด้านและรายชื่อ

วิสัยทัศน์และกลยุทธ์	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
1. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกคน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.35	0.66	มาก
2. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างรัดกุม กระชับ ชัดเจน และมีความเป็นไปได้	4.36	0.66	มาก
3. สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	4.39	0.66	มาก
4. สถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึง	4.11	0.74	มาก
5. สถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการปรับแผนกลยุทธ์จากมาจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา	4.31	0.66	มาก
6. สถานศึกษาประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของคณะครูและเกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ	4.14	0.76	มาก
7. สถานศึกษานำผลการประเมินมาเป็นแนวทางพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ทันสมัย และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.17	0.75	มาก
รวม	4.26	0.57	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษากำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ไว้อย่างครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ รองลงมา คือ

สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างรัดกุม กระชับ ชัดเจน และมีความเป็นไปได้ และสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของบุคลากร ทุกฝ่าย ทุกคน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึง

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ ราชดำเนินและราชข้อ

การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กร และแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น	4.21	0.68	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.33	0.68	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดการองค์ความรู้ใหม่ให้แก่บุคลากรโดยวิธีการที่หลากหลาย	4.17	0.69	มาก
4. สถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมการสร้างความรู้ของสถานศึกษา	4.20	0.62	มาก
รวม	4.23	0.56	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดใหม่ ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นในการเก็บรักษาความรู้ขององค์กร และแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น และสถานศึกษาให้ความสำคัญในการจัดสรรทรัพยากรให้กับกิจกรรมการสร้างความรู้ของสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีการจัดการองค์ความรู้ใหม่ให้แก่บุคลากรโดยวิธีการที่หลากหลาย

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ รายด้านและรายข้อ

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษามีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการเรียนการสอนและการวิจัย	4.11	0.68	มาก
2. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ	4.05	0.72	มาก
3. สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.15	0.70	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.12	0.71	มาก
5. สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ การบริการ และการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.09	0.73	มาก
6. สถานศึกษาจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของคณะครูและนักเรียน	4.15	0.73	มาก
7. สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรจัดทำรายการสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้	4.02	0.75	มาก
8. สถานศึกษาใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิดทุกประเภท เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.75	มาก
9. สถานศึกษาจัดผู้รับผิดชอบบำรุงรักษาเทคโนโลยีและการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ	4.14	0.70	มาก
รวม	4.10	0.59	มาก



จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสถานศึกษาจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของคณะครูและนักเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดผู้รับผิดชอบบำรุงรักษาเทคโนโลยี และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ และสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาสนับสนุนบุคลากรจัดทำรายการสารสนเทศใหม่ ๆ เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม รายด้านและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษามุ่งพัฒนาครูแต่ละคนและทีมงานให้สามารถแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล เรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงาน และนำมาเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าต่อทีมเสมอ	4.22	0.65	มาก
2. สถานศึกษาชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน	4.36	2.55	มาก
3. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำ เช่น ประชุม อภิปราย นำเสนอผลงาน เป็นต้น	4.35	2.45	มาก
4. สถานศึกษาจัดให้มีการประสานงานกันในลักษณะที่เป็นการร่วมมือกันทำงาน ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ไม่ใช่แข่งขันกันทำงาน	4.26	0.72	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
5. สถานศึกษานับสนุนให้ครูแต่ละคนแสวงความรู้ และวิธีสอนใหม่ ๆ นำมาเผยแพร่ให้แก่ทีมงาน	4.25	0.73	มาก
6. สถานศึกษาจัดให้หัวหน้ากลุ่มสาระและทีมงานมี การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนการสอน	4.18	0.76	มาก
รวม	4.27	0.81	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาชี้แจงบทบาทหน้าที่ให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูแต่ละคนและทีมงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเรียนรู้ร่วมกันอยู่เป็นประจำ เช่น ประชุม อภิปราย นำเสนอผลงาน เป็นต้น และสถานศึกษาจัดให้มีการประสานงานกันในลักษณะที่เป็นการร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันไม่ใช่แข่งขันกันทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาจัดให้หัวหน้ากลุ่มสาระและทีมงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ของปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร รายด้านและรายข้อ

การพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
1. สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และให้มี การใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ	4.25	0.71	มาก
2. สถานศึกษากำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการ พัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.25	0.76	มาก
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความต้องการและ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในประเด็น ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.17	0.72	มาก
4. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการ พัฒนาบุคลากร	4.21	0.74	มาก
5. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไป อบรมและศึกษาดูงาน	4.38	0.68	มาก
6. สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรโดยเน้นให้ตระหนัก ถึงความสำคัญทั้งหลักสูตร การสอนและการ ประเมินผลอย่างเป็นระบบไม่แยกส่วน	4.30	0.67	มาก
7. สถานศึกษามีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขอยู่เสมอ	4.12	0.74	มาก
8. สถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรและทีมงาน โดย การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งกันและกัน	4.09	0.74	มาก
รวม	4.22	0.58	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูไปอบรมและศึกษาดูงานภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากร โดยเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญทั้งหลักสูตร การสอนและการประเมินผลอย่างเป็นระบบไม่แยกส่วน สถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ และสถานศึกษากำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรและทีมงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งกันและกัน

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร รายด้านและรายข้อ

กระบวนการบริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษาจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และสิ่งที่เป็นอุปสรรคของสถานศึกษา และนำผลที่ได้มาปรับปรุง	4.26	0.69	มาก
2. สถานศึกษาจัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา	4.43	0.64	มาก
3. สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	4.49	1.96	มาก
4. สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.33	0.66	มาก
5. สถานศึกษามีระบบและกลไกการจัดการนิเทศภายใน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.10	0.76	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

กระบวนการบริหาร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
6. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามี ส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานตามแผน และประเมินผลงานตามความเหมาะสม	4.11	0.75	มาก
7. สถานศึกษามีระบบรายงานผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบ	4.21	0.67	มาก
รวม	4.28	0.62	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ รองลงมาคือ สถานศึกษา จัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีระบบและกลไกการจัดการนิเทศภายใน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่ง  
การเรียนรู้ของปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร รายด้านและรายชื่อ

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
1. สถานศึกษามีสภาพบรรยากาศของความเป็นกันเอง ระหว่างบุคลากรและมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	4.35	0.69	มาก
2. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความ รักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา	4.44	0.65	มาก
3. สถานศึกษามีสภาพบรรยากาศของความเอื้ออาทร และความไว้วางใจกัน	4.40	0.69	มาก
4. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออก ในสิ่งที่ ตนเองคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.42	0.69	มาก
5. สถานศึกษามีสภาพบรรยากาศของการทำงานเป็น ทีม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน	4.41	0.70	มาก
6. สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งการศึกษา ค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้า ทำในสิ่งใหม่ ๆ	4.21	0.74	มาก
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมให้ครูเกิดการ เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์และมีประสบการณ์ ร่วมกัน	4.25	0.69	มาก
8. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนรู้จัก ศึกษา ค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.42	2.50	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
9. สถานศึกษามีวัฒนธรรมของการจัดการความรู้ใน องค์กรที่เป็นระบบ	4.08	0.73	มาก
รวม	4.33	0.63	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักและภาคภูมิใจในสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงออก ในสิ่งที่ตนเองคิดว่าเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนรู้จักศึกษา ค้นคว้า จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษามีวัฒนธรรมของการจัดการความรู้ในองค์กรที่เป็นระบบ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านการจูงใจ รายด้านและรายข้อ

การจูงใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ การส่งผล
1. สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครูและส่งเสริม ความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน	4.35	0.67	มาก
2. สถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.22	0.69	มาก
3. สถานศึกษาให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การ ยอมรับคณะครู	4.38	0.66	มาก
4. สถานศึกษามีการยกย่องและประกาศเกียรติคุณแก่ ครูที่มีผลงานดีเด่น	4.34	0.71	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

การจูงใจ	— X	S.D	ระดับ การส่งผล
5. สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าใน ด้านวิทยฐานะของครู	4.41	0.67	มาก
6. สถานศึกษาได้กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมาย หรือทิศทางการทำงานชัดเจน	4.21	0.67	มาก
7. สถานศึกษาได้มอบหมายงานที่ท้าทาย ความสามารถและเป็นไปได้ให้คณะครูปฏิบัติ	4.16	0.69	มาก
8. สถานศึกษามีหลักการในการพิจารณาความดี ความชอบที่เป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นหลัก	4.30	0.73	มาก
9. สถานศึกษากระตุ้นและส่งเสริมให้คณะครูมีการ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.25	0.71	มาก
รวม	4.29	0.57	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการจูงใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในด้านวิทยฐานะของครู รองลงมาคือ สถานศึกษาให้ความไว้วางใจ ให้เกียรติและให้การยอมรับคณะครู และ สถานศึกษามีนโยบายในการพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาได้มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นไปได้ให้คณะครูปฏิบัติ



ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ รายด้านและรายข้อ

ความมีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D	ระดับการส่งผล
1. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	1.90	มาก
2. สถานศึกษามีการจัดแผนงานและโครงการที่สนับสนุนวิชาการ	4.39	0.65	มาก
3. สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน	4.53	2.47	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาในทางบวก	4.39	0.63	มาก
5. สถานศึกษามีการส่งเสริมการทำงานเป็นแผนกและฝ่ายงาน	4.29	0.66	มาก
6. สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง	4.32	0.69	มาก
7. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเป็นที่ยอมรับของทุกคน	4.30	0.68	มาก
8. สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.18	0.76	มาก
9. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.33	0.68	มาก
รวม	4.36	0.65	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อที่ 3 ที่อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสถานศึกษามีการจัดแผนงานและ

โครงการที่สนับสนุนวิชาการ สถานศึกษามีการเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาในทางบวกตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

#### ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับ สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับ สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

- X1 หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
- X2 หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ
- X3 หมายถึง ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
- X4 หมายถึง ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้
- X5 หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- X6 หมายถึง ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
- X7 หมายถึง ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
- X8 หมายถึง ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
- X9 หมายถึง ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
- X10 หมายถึง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- X11 หมายถึง ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ
- Y หมายถึง สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีรายละเอียดดังตาราง 23 ดังนี้

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
X2	.743**										
X3	.706**	.786**									
X4	.669**	.744**	.800**								
X5	.599**	.650**	.691**	.689**							
X6	.469**	.547**	.580**	.563**	.536**						
X7	.609**	.730**	.741**	.727**	.623**	.565**					
X8	.502**	.663**	.676**	.601**	.564**	.465**	.275**				
X9	.498**	.620**	.683**	.677**	.527**	.495**	.718**	.638**			
X10	.597**	.716**	.704**	.712**	.563**	.533**	.789**	.690**	.767**		
X11	.524**	.611**	.630**	.562**	.522**	.443**	.648**	.596**	.647**	.705**	
Y	.545**	.591**	.611**	.564**	.486**	.430**	.651**	.540**	.622**	.697**	.590**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 23 พบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X1) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ใน ระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .545

ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X2) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .591

ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X3) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ใน ระดับ “ค่อนข้างสูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .611

ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (X4) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .564

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (X5) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ใน ระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .486

ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X6) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .430

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X7) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .651

ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X8) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .540

ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X9) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ค่อนข้างสูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .622

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X10) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y) อยู่ใน ระดับ “ค่อนข้างสูง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .697

ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ (X11) มีความสัมพันธ์สภาพการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Y) อยู่ในระดับ “ปานกลาง” ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .590

### ตอนที่ 5 ประสิทธิภาพในการพยากรณ์ของปัจจัยที่ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การศึกษาถึงตัวแปรอิสระด้านปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่าปัจจัยใดบ้างที่สามารถพยากรณ์หรือทำนาย ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการพิจารณาตัวแปรตาม คือ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนำตัวแปรอิสระมาทดสอบการพยากรณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ได้กำหนดสัญลักษณ์แต่ละตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

- |    |  |
|----|--|
| X1 | หมายถึง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ                      |
| X2 | หมายถึง ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร             |
| X3 | หมายถึง ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์           |
| X4 | หมายถึง ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ |
| X5 | หมายถึง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา         |

X6	หมายถึง	ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม
X7	หมายถึง	ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร
X8	หมายถึง	ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร
X9	หมายถึง	ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X10	หมายถึง	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
X11	หมายถึง	ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ
Y	หมายถึง	สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (อำนาจพยากรณ์)
Adjusted R <sup>2</sup>	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่มีการเปลี่ยนจากเดิมเมื่อ เพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว
SE.B	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปของ คะแนนมาตรฐาน
Beta	หมายถึง	ค่ามาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอย

#### การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มตัวแปรอิสระหรือกลุ่มตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามชายแดนภาคใต้ที่มีระดับนัยสำคัญตามลำดับ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X10) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X7) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X9) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X3) ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ (X2) ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ (X11) ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์ความรู้ (X4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X1) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X8) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้ (X5) ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม (X6) โดยวิเคราะห์ผลเมื่อมีการเพิ่มปัจจัยทีละตัว รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เมื่อเพิ่มปัจจัยทีละตัว

ตัวแปรอิสระ	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate	F
X10	.679	.486	.484	.35091	257.642**
X10 X3	.717	.514	.511	.34156	144.040**
X10 X3 X7	.724	.525	.519	.33855	99.652**
X10 X3 X7 X11	.730	.532	.525	.33646	76.793**

\*\*p < .01

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากตัวแปรอิสระ 11 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระที่ทดสอบแล้วว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 4 ตัวแปรตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X10) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X7) ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ (X11) ซึ่งสามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ (X10) สามารถพยากรณ์ได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เท่ากับ 0.484 ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร้อยละ 48.40 เมื่อต้องการเพิ่มตัวแปรทีละตัว

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X3) เข้าไป สัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .511 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้ทราบว่า วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 51.10

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X7) เข้าไป สัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .519 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้ทราบว่า ปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 51.90

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านความมีประสิทธิภาพ (X11) เข้าไป สัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .525 ซึ่งค่าที่เพิ่มขึ้นเมื่อตรวจสอบความแตกต่างกับค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์เดิม พบว่า ยังมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำให้ทราบว่าวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้นร้อยละ 52.50

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 7 ตัว คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร (X2) ปัจจัยด้านการสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (X4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (X5) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X6) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (X8) ปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X9) ถูกตัดออกจากสมการ เนื่องจากว่าส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทดสอบความแตกต่าง แล้วพบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายละเอียดดังตารางที่ 25**

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยแสดงแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta
X10	.320	.065	.375
X3	.124	.057	.145
X7	.139	.064	.165
X11	.096	.046	.128
a (Constant)	1.125	.169	
R = .730      Adjusted R Square = .525      F = 76.793			
R Square = .532      Std. Error Square = .33646			

\*\*p < .01

จากตารางที่ 25 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลมาจากปัจจัยที่ส่งผลหรือตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญเรียงตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ (X10) ปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (X3) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร (X7) ด้านความมีประสิทธิภาพ (X11) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ  
ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{สมการ } Y &= a + B_1(X10 + X3 + X7 + X11) \\ Y &= 1.125 + .320 + .124 + .139 + .096\end{aligned}$$

อธิบายความว่า

สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ = 1.125 (ค่าคงที่) + .320 (ด้าน การจูงใจ) + .124  
( วิสัยทัศน์และกลยุทธ์) + .139 (การพัฒนาบุคลากร)  
+ .096 ( ด้านความมีประสิทธิภาพ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .730

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .532

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .525

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .33646

จะเห็นว่าเมื่อนำตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรเข้าสู่สมการพยากรณ์แล้ว ก็จะได้ค่า  
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = .730 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่  
ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .525 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.50