



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย IV ต 2

หทัยทิพย์ ดิฉูด¹, สำราญ มีแจ้ง² และสทิสพร เชาวน์ชัย²

Received: December 7, 2024

Revised: March 4, 2025

Accepted: March 10, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ครูผู้สอน จำนวน 278 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครวงซ์และมอร์แกน และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 รวมทั้งหมด 54 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.900^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับความสัมพันธ์ปานกลางถึงสูง

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ / องค์การแห่งการเรียนรู้ / สถานศึกษา / ประถมศึกษา

¹ผู้รับผิดชอบบทความ: หทัยทิพย์ ดิฉูด สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ E-mail: hathaitipd66@nu.ac.th

¹นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

²รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

The Relationship Between Organizational Atmosphere and Learning Organization of Educational Institutions Under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2

Hathaitip Dee-ut¹, Samran Mejang² and Sathiraporn Chaowachai³

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the organizational atmosphere of Educational institutions, 2) study the learning organization of educational institutions, and 3) study the relationship between organizational atmosphere and learning organization of educational institutions under Sukhothai primary educational service area office 2. The sample group was 306 school administrators and teachers in the academic year 2024 under Sukhothai primary educational service area office 2. The sample group was 306 samples, consisting of 28 school administrators and 278 teachers. The samples were determined according to the Krejcie and Morgan tables and the samples were obtained by using the unified campus stratified random sampling. Research instruments is a questionnaire about organizational atmosphere and learning organization of educational institutions under Sukhothai primary educational service area office 2. There are a total of 54 items, which are designed on a Boonchom Srisa-ard scale with approximately 5 levels. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation analysis. The research results were as follows: 1) Organizational atmosphere of Educational institutions under Sukhothai primary educational service area office 2 as a whole was at a high level. Considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was the warmth and support, followed by the internal communication within the organization and the participation in decision-making had the lowest. 2) Learning organization of educational institutions under Sukhothai primary educational service area office 2 as a whole was at a high level. Considering in each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was being a learning person, followed by the technology to support learning and the collaborative learning as a team had the lowest. 3) The relationship between organizational atmosphere and learning organization of educational institutions under Sukhothai primary educational service area office 2 overall had a positive relationship at high level of correlation ($r = .900^{***}$) with statistical significance at the .01 level. And each aspect had a positive relationship at a moderate to high level of correlation.

Keywords: Organizational atmosphere / Learning organization / Educational institutions / Primary education

¹ **Corresponding Author:** Hathaitip Dee-ut, Faculty of Education, Naresuan University, E-mail: hathaitipd66@nu.ac.th

¹ Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

² Associate Professor Dr. Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

³ Assistant Professor Dr. Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Naresuan University

1. บทนำ

ในปัจจุบันเป็นยุคดิจิทัลส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในประเทศ การติดกักตักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทักษะคน ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสดิจิทัล รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกุระดับการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

บรรยากาศขององค์การที่ดีของสถานศึกษาจะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุไปสู่จุดหมายที่สำคัญได้ ทำให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพึงพอใจและมีความหมายต่อผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีคุณค่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ในการพัฒนาประชากรของประเทศในระดับพื้นฐาน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจึงต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานศึกษาทั้งสภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์การ ฉะนั้นบรรยากาศขององค์การจะสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลากลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2554)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบที่ใช้ทัศนะการมององค์การแบบองค์รวม คือ องค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์กร โดยบุคลากรนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภธรัตน์, 2558)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะสำคัญเพื่อการแข่งขันในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง จากการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญหลายประการ เช่น อัตราการโอนย้ายข้าราชการครูที่เพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี 2566-2567 ส่งผลต่อความมั่นคงในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวางแผนอัตรากำลัง ทำให้สัดส่วนครูต่อนักเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน แม้จะมีโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย แต่ผลลัพธ์ยังไม่บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีความขัดแย้งระหว่างบุคลากร ระบบบริหารจัดการไม่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ขาดการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รวมถึงนโยบายและการปฏิบัติจริงยังไม่สอดคล้องกัน ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูที่ต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาบรรยากาศขององค์การที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อรักษาบุคลากรคุณภาพ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความที่สนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีบรรยากาศขององค์การที่ดี และปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าบรรยากาศขององค์การแบบใดมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาหรือไม่ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบรรยากาศขององค์การให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มบรรยากาศขององค์การที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการรับรู้บรรยากาศขององค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยหน่วยงานสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคลากรที่มีทัศนคติและพฤติกรรมสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์การที่เป็นอยู่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงาน อันจะส่งผลให้หน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

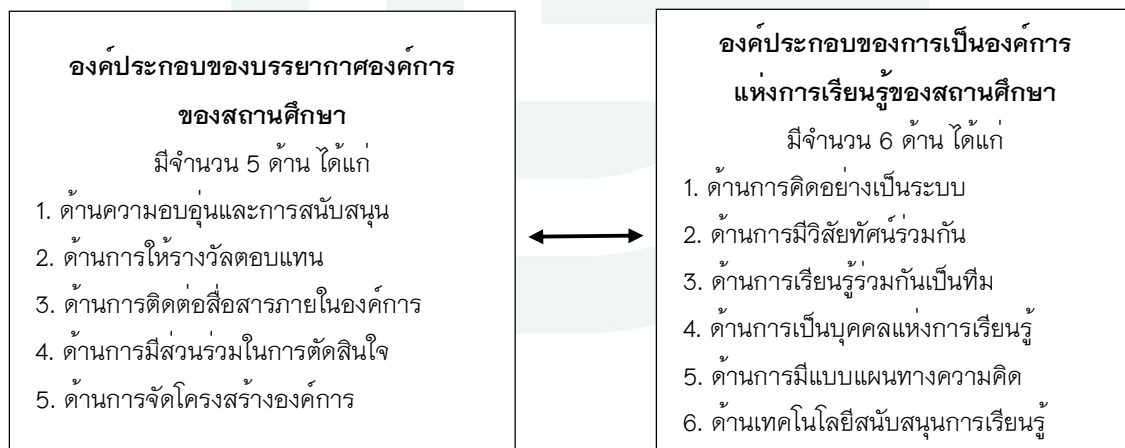
- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศขององค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
- 2.2 เพื่อศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

3. สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968); Kelly (1980); Stringer (2002); ชัยพร วิชาวุธ (2560); ประไพพร สิงหเดช (2561); นันทา ชูประกอบ (2562); ภาวดี กนิษฐานนท์ (2563) และ Smith et al. (2021) มาสังเคราะห์บรรยากาศองค์การ ได้ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัลตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านโครงสร้างองค์การ และได้้นำแนวคิดของ Senge (1990); Kelly (1980); Stata (1989); Marquardt (2002) ว วิจารณ์ พานิช (2550) ว ธีระ รุญเจริญ (2553) ว วรรณภา สุนทร (2553) ว กิตติคุณ ลีโตสมกุล (2560) และสุธรรม ลิกษาจารย์ (2561) มาสังเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครู จำนวน 1,301 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,428 คน จากสถานศึกษา 162 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 306 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน และครู จำนวน 278 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (sample size) ได้มาจากเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie Morgan, อ้างถึงใน สติรพร เชาว์นัย, 2560) และวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 2) ด้านการให้รางวัลตอบแทน 3) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 5) ด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 5) ด้านรูปแบบการคิด 6) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาเท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัต ผลปรากฏว่า ค่าความเชื่อมั่นของบรรยากาตองค์การเท่ากับ 0.980 และความเชื่อมั่นขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.979

5.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งสอดซองเปล่าติดแสตมป์ และเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเพื่อความสะดวกในการจัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวนและความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 306 ฉบับ ได้รับฉบับที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย จำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) วิเคราะห์บรรยากาตองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 3) วิเคราะห์การเป็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้วยค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
- 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาตองค์การกับการเป็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาบรรยากาตองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาตองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ข้อ	บรรยากาตองค์การของสถานศึกษา	(n=306)		แปลผล	อันดับ
		\bar{x}	S.D.		
1.	ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.46	0.50	มาก	1
2.	ด้านการให้รางวัลตอบแทน	4.42	0.53	มาก	3
3.	ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	4.45	0.53	มาก	2
4.	ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.32	0.54	มาก	5
5.	ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ	4.37	0.53	มาก	4
รวม		4.40	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า บรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) ด้านการให้รางวัลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ด้านการจัดโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ

6.2 ผลการศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	(n=306)		แปลผล	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.38	0.52	มาก	3
2.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.26	0.43	มาก	4
3.	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.23	0.51	มาก	5
4.	ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้	4.44	0.52	มาก	1
5.	ด้านการมีแบบแผนทางความคิด	4.38	0.50	มาก	3
6.	ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	4.40	0.52	มาก	2
รวม		4.35	0.41	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ด้านการมีแบบแผนทางความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

6.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2

บรรยากาศองค์การ ของสถานศึกษา (X)	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)						
	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Y ₁)	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y ₂)	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y ₃)	ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y ₄)	ด้านการมีแบบแผนทางความคิด (Y ₅)	ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (Y ₆)	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา (Y _{รวม})
ด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน (X ₁)	0.831**	0.717**	0.420**	0.869**	0.509**	0.806**	0.840**
ด้านการให้รางวัลตอบแทน (X ₂)	0.846**	0.720**	0.438**	0.857**	0.511**	0.804**	0.844**
ด้านการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การ (X ₃)	0.831**	0.699**	0.402**	0.868**	0.469**	0.813**	0.826**
ด้านการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ (X ₄)	0.777**	0.728**	0.610**	0.720**	0.546**	0.686**	0.820**
ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ (X ₅)	0.850**	0.714**	0.484**	0.809**	0.489**	0.785**	0.835**
บรรยากาศองค์การ (X_{รวม})	0.894**	0.774**	0.510**	0.890**	0.546**	0.841**	0.900**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .01 อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r = 0.900^{**}$) เมื่อพิจารณารายคู่พบคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X₁) กับด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Y₄)

อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับสูง ($r = 0.869^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (X_3) กับ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Y_3) อยู่ในระดับความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.402^{**}$)

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

7.1 บรรยากาศขององค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
พบว่า บรรยากาศขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษา อบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีนโยบาย กฎ ระเบียบที่แสดงถึงความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัว บรรยากาศในสถานศึกษามีความอบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน มีการสนับสนุน ช่วยเหลือ และส่งเสริมด้านการทำงาน การให้คำปรึกษา แบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุนเป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ พันธุ์ผูก และศศิภุชงค์ คีลาสาย (2567) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ด้านความอบอุ่นและด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ และให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒน์ดา เกษะบุตร (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กร โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูยังขาดการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ การจัดประชุม กิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประไพพร สิงหเดช (2561) ที่กล่าวว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์กรจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมนี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าและมีบทบาทสำคัญ

ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทา ชูประกอบ (2562) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสำคัญของการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนานโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วมจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภารดี กนิษฐานนท์ (2563) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบายขององค์กรจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพของตนเองมีบทบาทสำคัญในองค์กร และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย วงศ์สุวรรณ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กร แต่ยังเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ

7.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา ยังขาดความร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและวางแผนการปฏิบัติงานชัดเจนเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันต่อโลกการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการเรียนรู้ทางเทคโนโลยีนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการขึ้นเป็นความคิดใหม่ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2550) ได้กล่าวว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะเป็นพลวัตเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการสร้างนวัตกรรม ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ มีเจตคติโลกทัศน์ วิถีคิดในลักษณะของ “บุคคลเรียนรู้” เป็นองค์กรที่ “ประหยัดพลังงาน” เพราะมีความสามารถในการ “รวมพลังภายใน” (องค์กร) และดึงดูดพลังจากภายนอก เข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร พัฒนาสร้างสรรค์องค์กรโดยการผลิตผลงาน สร้างศาสตร์และสร้างคน มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรอย่างชาญฉลาด ร่วมกันจากการกระทำ ทั้งในหมู่บุคลากรและระหว่างองค์กรกับภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของวรรณฯ สุนทร (2553) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อบรม การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง จัดอบรมและกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อเสริมสร้างความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้จากการทำงานจริงและการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างกัน นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยีในการสื่อสารและการจัดการความรู้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร และสอดคล้องกับวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา

แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษา ยังขาดการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน ความรักสามัคคีกัน การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการสร้างสรรค์งานร่วมกันอย่างไม่เต็มที่ โอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การเผยแพร่แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันยังไม่เข้มข้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณ เจริญนาน (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เนื่องจากครูยังขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และขาดการสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชชานันท์ โภษณงค์ (2562) บรรยายภาค องค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 พบว่าปัญหาสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมคือการขาดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดระบบการจัดการ ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ให้สมาชิกในองค์กรแลกเปลี่ยนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ และได้นำความรู้มาแลกเปลี่ยนหรือถ่ายทอดกับครูท่านอื่น ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกันทำให้สมาชิกในสถานศึกษารู้สึกเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจเพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กร และมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ จะส่งผลให้สถานศึกษาสามารถรับมือ ปรับตัว ตามการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับอภิศักดิ์ ธรรมกุล และภควรรณ ลุนสำโรง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า บรรยากาศขององค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r=0.836^{**}$) ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาที่มีบรรยากาศของคณาจารย์จะมีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูง สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีประสิทธิภาพ

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

8.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนและด้านการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ แก่บุคลากรครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการศึกษา อบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน การกำหนดนโยบายและระเบียบที่แสดงถึงความห่วงใยและใส่ใจต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรและครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ บรรยากาศในสถานศึกษาควรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้ทั้งผู้บริหารและครูรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการสนับสนุน ช่วยเหลือ และแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับปัญหาและท้าทายต่างๆ อันจะนำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนของสถานศึกษาต่อไป

8.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคณาจารย์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และร่วมตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อหาวิธีการปฏิบัติงาน แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ร่วมกันประชุม อภิปรายเพื่อให้ได้ข้อตกลง ร่วมกันอย่างอิสระและตรงไปตรงมา ตระหนักถึงความต้องการของสถานศึกษา ใช้ทักษะการสื่อสารที่ชัดเจนในการสร้างสรรคงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายไปในทางเดียวกัน มีความรักความสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม ก็จะช่วยส่งผลให้สถานศึกษา มีบรรยากาศที่ดีขึ้น นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาต่อไป

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

8.2.1 ควรศึกษาบรรยากาศขององค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา

8.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

8.2.3 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

9. เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานปลัดกระทรวง, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2557). รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ ศ. 2560 – 2579. พริกหวานกราฟฟิค.
- ชัยพร วิชชาวุธ. (2560). การศึกษาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). โทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). ข้าวฟ่าง.
- นันทา ชูประกอบ. (2562). บรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในการทำงาน. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ประไพพร สิงหเดช. (2561). การพัฒนาบรรยากาศขององค์การในโรงเรียน. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พัฒนิดา เกษะบุตร. (2566). บรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พัชชานันท์ โภชณงค์. (2562). บรรยากาศขององค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี กนิษฐานนท์. (2563). การสร้างบรรยากาศขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มงคลชัย พิริยะพานิช. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการ. ส่องสยาม.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2558). องค์การเพื่อการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณา เจริญนาน. (2566). การพัฒนารูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม้ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรรณา สุนทร. (2553). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73, 2-3.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สถิพร เซาว์นชัย. (2560). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชา
354517 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมชาย วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 23(3), 112-128.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *วิธีวิทยาการประเมินความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเสริมสร้าง
สังคมแห่งการเรียนรู้*. พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2.
- สุธรรม ลิกษาจารย์. (2561). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ และ
การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้
ตอนบน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม้ดอกไม้ประดับ]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรอนงค์ พันธุ์ผูก และศศิภุชงค์ ศิลาลาย (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21(41), 134-145.
- อภิศักดิ์ ธรรมกุล และภควรรณ ลุนสำโรง. (27, มีนาคม 2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร
กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เลย เขต 2* [Poster presentation]. การประชุมวิชาการระดับชาติ, *ชีวิตวิถีใหม่ด้วยงานวิจัย
ทางสุขภาพและการบริการ*, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- Kelly, J. (1980). *Organizational Climate: A Conceptual Perspective*. In: *A Study to Analyze Organizational
Climate of Life Insurance Corporation* (3rd ed.). R. D. Irwin.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University Press.
- Marquardt, M. (1996). *Building the Learning Organization*. McGraw-Hill.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (2002). *The global learning organization: Gaining competitive advantage
through continuous learning*. Irwin.
- Peter, M. S. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organizations*. Doubleday/
Currency.
- Stata, R. (1989). Organizational learning: The key to management innovation. *Sloan Management
Review*, 30(3), 63-74.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday Currency.

Smith, S. Kimiya–Akhyani, S. Axson, D. Arnautu, A. & Stanimirova, I. (2021). *Organizational atmosphere and quality of working life of employees*. Thammasat University Press.

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organization climate: The cloud chamber effect*. Prentice Hall.

