

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
Competency of School Administrators in the Digital Age Affecting
the Learning Organization under the Phetchaburi
Primary Educational Service Area Office 2

ดวงหทัย แยมตาด^{1*} และกาญจนา บุญส่ง²
Duanghathai Yaemtad ^{1*} and Kanchana Boonsong²

(Received: Dec. 15, 2024; Revised: Jan. 29, 2025; Accepted: Jan. 29, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำนวน 269 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง (X_2) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) และด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 77.00

คำสำคัญ: ยุคดิจิทัล สมรรถนะผู้บริหาร องค์กรแห่งการเรียนรู้

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี 76000

M.Ed., Student in Education Administration, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000, Thailand

* Corresponding author, e-mail: duanghathai150837@gmail.com

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี 76000

Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000, Thailand

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) The competency of administrators in the digital age; 2) The learning organization in schools; and 3) The competency of administrators in the digital age affecting the learning organization of schools. The sample used in this research consisted of 269 teachers under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2, selected through a multi-stage sampling method. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) The competency of administrators in the digital age, was generally at a high level; 2) The learning organization in schools, was generally at a high level; and 3) The competency components of administrators in the digital age affecting the learning organization of schools under the Phetchaburi Primary Educational Service Area Office 2 included teamwork), change management, technology literacy, and self-development which effectively predicted 77.00%.

Keywords: Digital age, Competency of administrators, Learning organization

บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ประกอบกับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อรูปแบบการเรียนรู้ของบุคคลและการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนแนวคิดในการบริหารยุคใหม่ ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ให้ความรู้ทั้งหมดกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนในองค์กรและก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เสาภายน, 2565, น. 205) เช่นเดียวกับองค์กรทางการศึกษา โดยสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากรจะต้องสามารถเรียนรู้และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรพงษ์ กาญจนสกุล, กัญญกร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี, 2565, น. 79)

การขับเคลื่อนสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ “ผู้บริหาร” ถือเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา เนื่องจากมีบทบาทในการวางแผนและการดำเนินงานในทุกขั้นตอน โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จได้ จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะ (หนูกันต์ ปาโส, 2562, น. 1) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

ด้วยข้อมูลและเหตุผลข้างต้นตามที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางในการเสริมสร้างและยกระดับสถานศึกษาบนพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

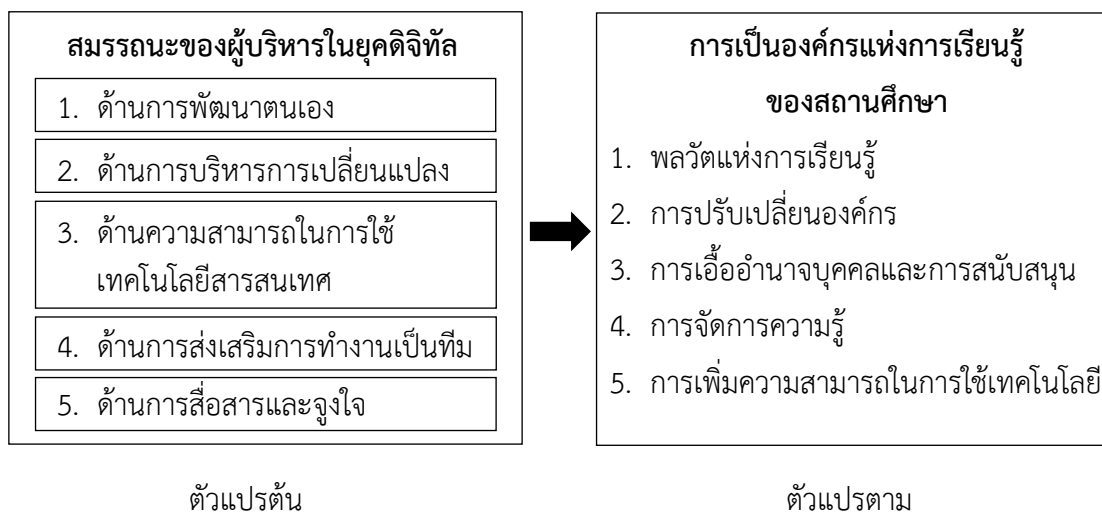
สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา จำนวน 9 ท่าน ได้แก่ Spencer and Spencer (1993); วิชชุดา ถาวรกลปชัย (2560); ภมรรรณ แป้นทอง (2561); วิชาพัชญ์ โทนา (2562); ศิริณนถ ทับทิมใส (2563); มานะ ครุฑาโรจน์ (2563); ปวีศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ (2563); เบญจมาศ ต้นสูงเนิน (2564); อรุมา นาชัยพูล และสุภาวดี ลาภเจริญ (2566) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการสื่อสารและจูงใจ

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Marquardt (1996) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ดังนี้ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การปรับเปลี่ยนองค์กร 3) การเอื้ออำนาจบุคคลและการสนับสนุน 4) การจัดการความรู้ และ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าวมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งหมด 919 คน จาก 122 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 รวมทั้งสิ้น 269 คน จากทั้งหมด 122 โรงเรียน ซึ่งได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ขั้นที่ 1 เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งออกเป็น 4 ชั้นภูมิตามอำเภอ คือ 1) อำเภอชะอำ 2) อำเภอยางาย 3) อำเภอบ้านลาด และ 4) อำเภอแก่งกระจาน ขั้นที่ 2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอ โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนตามอัตราส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด และขั้นที่ 3 เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารในยุคดิจิทัลและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย 6 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 6) ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Index of Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เท่ากับ 0.989 และ 0.987 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างภายในสถานศึกษาในสังกัด

3.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูในสถานศึกษาในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบออนไลน์จาก 122 โรงเรียน ซึ่งได้รับการตอบกลับ จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนนำไปประมวลผลข้อมูลตามกระบวนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ และร้อยละ

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมทั้งแปลความหมายข้อมูล

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 363) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านการพัฒนาตนเอง	4.30	0.60	มาก	3
2	ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.21	0.69	มาก	5
3	ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.26	0.68	มาก	4
4	ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	4.36	0.62	มาก	1
5	ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.33	0.61	มาก	2
ค่าเฉลี่ยรวม		4.29	0.58	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.58) ทั้งนี้หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.61) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ข้อที่	การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1	ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	4.35	0.56	มาก	2
2	ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.40	0.54	มาก	1
3	ด้านการเอื้ออำนาจบุคคลและการสนับสนุน	4.31	0.65	มาก	3
4	ด้านการจัดการความรู้	4.27	0.59	มาก	4
5	ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.22	0.61	มาก	5
ค่าเฉลี่ยรวม		4.31	0.53	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.53) ทั้งนี้หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) ด้านการเอื้ออำนาจบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.65) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปร	Tolerance	VIF
1. ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4)	0.296	3.380
2. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2)	0.230	4.343
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1)	0.271	3.689
4. ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3)	0.209	4.775

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าอยู่ระหว่าง 0.209-0.296 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 3.380-4.775 ซึ่งน้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4) สมรรถนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2) สมรรถนะ

ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) และสมรรถนะด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ที่มีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมามีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ต่อไปได้

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลแต่ละด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X	Y
ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1)	1.000	-	-	-	-	-	-
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2)	.769**	1.000	-	-	-	-	-
ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ (X_3)	.769**	.861**	1.000	-	-	-	-
ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4)	.807**	.718**	.768**	1.000	-	-	-
ด้านการสื่อสารและจิตใจ (X_5)	.800**	.745**	.776**	.887**	1.000	-	-
สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล (X)	.905**	.903**	.920**	.912**	.919**	1.000	-
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y)	.794**	.790**	.806**	.814**	.802**	.878**	1.000

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4) และด้านการสื่อสารและจิตใจ (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.878 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในแต่ละด้านกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สามารถเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ($r_{xy} = 0.814$) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r_{xy} = 0.806$) ด้านการสื่อสารและจิตใจ ($r_{xy} = 0.802$) ด้านการพัฒนาตนเอง ($r_{xy} = 0.794$) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($r_{xy} = 0.790$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

อันดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	ร้อยละ	R ² change
1	X ₄	0.814	0.662	66.20	0.662
2	X ₄ , X ₂	0.866	0.750	75.00	0.088
3	X ₄ , X ₂ , X ₁	0.872	0.761	76.10	0.011
4	X ₄ , X ₂ , X ₁ , X ₃	0.878	0.770	77.00	0.009

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X₄) ซึ่งสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.662 คิดเป็นร้อยละ 66.20 เมื่อเพิ่มด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X₂) เข้าไป พบว่า สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.750 (R² change = 0.088) คิดเป็นร้อยละ 75.00 ทั้งนี้เมื่อเพิ่มด้านการพัฒนาตนเอง (X₁) เข้าไป สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.761 (R² change = 0.011) คิดเป็นร้อยละ 76.10 และเมื่อเพิ่มด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X₃) เข้าไปสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.770 (R² change = 0.009) คิดเป็นร้อยละ 77.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เมื่อหาความสามารถในการพยากรณ์สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ตัวแปร	b	S.E.	β	t	sig
ค่าคงที่	0.924	0.117		7.872	0.000**
ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X ₄)	0.295	0.046	0.346	6.386	0.000**
ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X ₂)	0.167	0.047	0.218	3.550	0.000**
ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₁)	0.162	0.050	0.185	3.270	0.001**
ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X ₃)	0.164	0.050	0.210	3.263	0.001**
ค่าคงที่ (a) = 0.924					
R = 0.878, R ² = 0.770, R ² _{adj} = 0.767, S.E. _{est} = 0.256, F = 221.572					

**p < .01

จากตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (X_2) ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) และด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_3) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเท่ากับ 0.878 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.256 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยชุดตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันอธิบายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 77.00

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.924 + 0.295X_4 + 0.167X_2 + 0.164X_3 + 0.162X_1$$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.346Z_{x_4} + 0.218Z_{x_2} + 0.210Z_{x_3} + 0.185Z_{x_1}$$

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับของสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจบุคคลและการสนับสนุน ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ประกอบด้วย 4 ด้านสำคัญ เรียงตามลำดับ คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาตนเอง โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 77.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า 0.256

อภิปรายผล

1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันในการวางแผน และกำหนดเป้าหมายขององค์กรอย่างเปิดกว้าง ตลอดจนเห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารเพื่อสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนความรู้ และสามารถสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตรในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สามารถพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับ อมร อุณหสุทธียนันท์, รุจิรี ภูสาระ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2566, น. 84) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ครูภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานที่สะท้อนถึงสมรรถนะหลัก ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านการทำงานเป็นทีมจัดเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา คือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการเอื้ออำนาจบุคคลและการสนับสนุน ด้านการจัดการความรู้ และด้านการเพิ่มความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการกำหนด เป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนา วิสัยทัศน์ โครงสร้าง กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จัดการองค์กร ซึ่งถือเป็นการวางภาพอนาคตการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน และเกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั่วทั้งองค์กร ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนา ศักยภาพของตนเองผ่านการอบรม สัมมนา และจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น. 51-57) ที่พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน

3. สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มี 4 ด้าน โดยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามากที่สุด เนื่องจากการทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่ต้องการพัฒนา ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในทีม โดยการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะมีบทบาทสำคัญในแง่ของการช่วยให้เกิดแนวความคิดใหม่ จากการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งมีผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2564, น. 5-6) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมี การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนความรู้และการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภายในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนสามารถระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และตัดสินใจ

ร่วมกันในการวางแผนการดำเนินงาน อันก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกะดับของคนทั่วทั้งองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงออกถึงบทบาทของการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี เปิดกว้างทางความคิดและยอมรับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุและผล เข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล พร้อมทั้งตั้งศักยภาพของบุคลากรซึ่งเป็นสมาชิกในทีมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล, โสภนา สุดสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ (2564, น. 13) ซึ่งพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารด้านการทำงานเป็นทีมส่งผล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ตลอดจนสอดคล้องกับ สุระ สอนสะอาด และสุทธิพงศ์ บุญผดุง (2566, น. 47) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน วางแผน และรับผิดชอบงานร่วมกัน มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในลำดับ ถัดไป คือ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้อง เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายในจากการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยน ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก ส่งผลให้ สถานศึกษาต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเข้าใจหลักการและความสำคัญของการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันในทุกสถานการณ์ (ยุวดี ยิ้มรอด, 2559, น. 19) นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมก็มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยผู้บริหารควรจัดหาเครื่องมือและระบบเครือข่ายที่ทันสมัย เพื่อสนับสนุนด้านการดำเนินงานและการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ อัญชลี เหลืองศรีชัย และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ (2564, น. 179-184) ที่พบว่า การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสม ตามบริบทของสถานศึกษาในการจัดการความรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ต้องมีความสามารถในการนำเสนอและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาความรู้และระบบการบริหาร จัดการ โดยผู้บริหารจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนสนับสนุนให้การเรียนรู้ เกิดขึ้นกับบุคลากรในทุกะดับอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลและขยาย ขีดความสามารถบนพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการเลือก และแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ตลอดจนจะต้องสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม (นัจกัก บุชาพิมพ์ และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2561, น. 339)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมากขึ้น วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

1.2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้มีการปรับปรุงเทคโนโลยีและฐานข้อมูลในการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อยู่เสมอ

1.3 สมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกกับสถานศึกษาที่มีคุณภาพต่างกัน ขนาดต่างกัน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้นๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 13 ฉบับปรับปรุงเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ธีรพงษ์ กาญจนสกุล, กัญญา เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2565). คุณลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตเชิงเทรา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 19(84), น. 77-90.
- นัจฉก บุษานิพิมพ์ และจิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 10(2), น. 332-345.

- เบญจมาศ ต้นสูงเนิน. (2564). องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 13(1), น. 22-40.
- ปวีรีสา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ. (2563). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 8(1), น. 138-144.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4(1), น. 1-7.
- ภมรรรณ แปนทอง. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัล (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- ภิษาพัชญ์ โทนา. (2562). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- มานะ ครุฑาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ยุวดี ยิ้มรอด. (2559). การบริหารการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคุณภาพผู้เรียนโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิษุตา ถาวรกลัปชัย. (2560). รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- วิภาวรรณ ตั้งวิริยะตระกูล, โสภนา สุดสมบูรณ์ และกุลชลี จงเจริญ. (2564). สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 8(2), น. 1-16.
- ศศิรีดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 6(1), น. 7-11.
- ศิริินาถ ทับทิมใส. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค “การศึกษาที่พลิกผัน” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ศุภวัฒน์ มาศรี และศิริพงษ์ เสาภายน. (2565). การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(4), น. 203-214.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2566ก). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.pbi2.go.th/web/?p=3558>
- _____. (2566ข). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2567, จาก <https://www.pbi2.go.th/web/?p=3548>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566-2567) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2566, จาก <https://www.obec.go.th/archives/813787>
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)*.
- สุระ สอนสะอาด และสุทธิพงศ์ บุญผดุง. (2566). *ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนเหนือ. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น, 5(1), น. 37-53.*
- หนูกันท์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด)*.
- อมร อุณหสุทธียนนท์, รุจิร ภู่อาร และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2566). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยม จังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 13(1), น. 81-90.*
- อรอุมา นาชัยพูล และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2566). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิถิใหม่ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, 34(2), น. 71-82.*
- อัญชลี เหลืองศรีชัย และลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2564). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), น. 170-186.*
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, pp. 607-610.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.