



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2568

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา

หลิวโจวแห่งที่ 1 ประเทศจีน

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL

CLIMATE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AFFECTS THE

LEARNING ORGANIZATION OF VOCATIONAL SCHOOL TEACHERS

LIUZHOU, NO. 1, CHINA

ลี่ ถิง*, นภาพรณ เนตรประดิษฐ์

Li Ting*, Napawan Netpradit

การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

Master of Management, Management, Faculty of Management Science,

Lampang Rajabhat University

*Corresponding Author e-Mail: 63854010114@g.lpru.ac.th

(Received: 2025, March 10; Revised: 2025, May 15; Accepted: 2025, May 29)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ประเทศจีน และ 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ประเทศจีน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูทั้งหมดในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 จำนวน 395 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ประเทศจีน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2568

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ประเทศจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สามารถทำนายผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 82.90

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; บรรยากาศองค์การ; พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ABSTRACT

This study aimed to 1) examine the significance of transformational leadership, organizational climate, and organizational citizenship behavior among vocational school teachers at Liuzhou Vocational School No. 1, China, and 2) investigate the impact of these factors on the development of a learning organization within the same context. The population consisted of all 395 teachers employed at Liuzhou Vocational School No. 1. A survey research design was employed, utilizing a structured questionnaire as the primary data collection instrument. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to summarize the data, while multiple regression analysis was employed to test the predictive relationships among the variables.

The results revealed that transformational leadership, organizational climate, organizational citizenship behavior, and learning organization characteristics were all perceived at a high level by the teachers. Furthermore, transformational leadership, organizational climate, and organizational citizenship behavior were found to have a statistically significant effect on the learning organization, with significance at the .01 level. These variables collectively predicted 82.90% of the variance in the development of a learning organization.

Keywords: transformational leadership; organizational climate; organizational citizenship behavior

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาระดับอาชีวศึกษาได้รับความสนใจและได้รับการกล่าวถึงมากขึ้นในประเทศจีน โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศจีน ในช่วงการประชุมสองสภาของจีน ในปี พ.ศ.2565 มีการพิจารณาถึงแนวทางการพัฒนาอาชีวศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในสายวิชาชีพที่จำเป็นต่อตลาดแรงงาน โดยกำหนดให้มีการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างหลักสูตรและสถาบันการอาชีวศึกษาชั้นนำ ความท้าทายที่พบในปัจจุบัน คือปัญหาและข้อบกพร่องของระบบการประกันคุณภาพวิทยาลัยอาชีวศึกษา ประการแรกคือ โรงเรียนอาชีวศึกษาหรือ



สถาบันการอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยและมีขนาดค่อนข้างเล็ก ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ประการที่สองคือ สถาบันการอาชีวศึกษาของเอกชนที่เปิดการสอนถึงระดับปริญญาตรีบางแห่งยังมีข้อบกพร่องของบริหารจัดการ เช่น อัตราส่วนของครูผู้สอนที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน นักศึกษา การพัฒนาอาชีวศึกษา จำเป็นต้องเป็นไปตามทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และคำนึงถึงความจำเป็นในการเตรียมบุคลากรด้านเทคนิคและทักษะอาชีพรอบด้าน เพื่อการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ โดยระบบอาชีวศึกษาจะต้องได้รับการออกแบบและพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนประเทศเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (วารสารวิทยุไมตรีไทย-จีน, 2565, หน้า 5)

ภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับกันมากคือ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจเป็นผู้มีคุณธรรม และมีการกระตุ้นตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น แม้ว่าสภาพขององค์การจะมีข้อจำกัดต่าง ๆ เพียงใด (ฉัตรนกก สหพัฒนสมบัติ และสนั่น ประจงจิตร, 2566, หน้า 142) ประกอบกับบรรยากาศของโรงเรียน ถือว่ามีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกทุกระดับ ดังนั้นหากวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การรวมทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การจึงต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์การที่มวลสมาชิกในชุมชนนั้น ๆ อยู่ร่วมกันจึงอาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในโรงเรียน เพราะมีผลต่อปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ รวมทั้งการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ดังนั้นการส่งเสริมบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาต้องคำนึงถึงปัจจัยหลาย ๆ อย่างไม่ว่าจะเป็น การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การให้เกิดซึ่งกันและกัน การตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความร่วมมือในการทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้บุคลากรในองค์การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนาวิชาชีพเพื่อคุณภาพของผู้เรียน (จุลลี ศรีชะโคตร และวัลลภา อารีรัตน์, 2558, หน้า 26)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (team learning) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทักษะประสบการณ์ร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์การและ



บุคลากร มีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถเพิ่มศักยภาพของบุคลากรมีบรรยากาศการตั้งใจเอื้อต่อการเรียนรู้มีการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้พัฒนาองค์การให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงจากสังคมภายนอกนำไปสู่เป้าหมาย และความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์การ (นครินทร์ จัปจิตต์, 2562, หน้า 100)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยโจ้วแห่งที่ 1 ประเทศจีน ซึ่งผลการศึกษานำไปใช้ประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนต่อไป

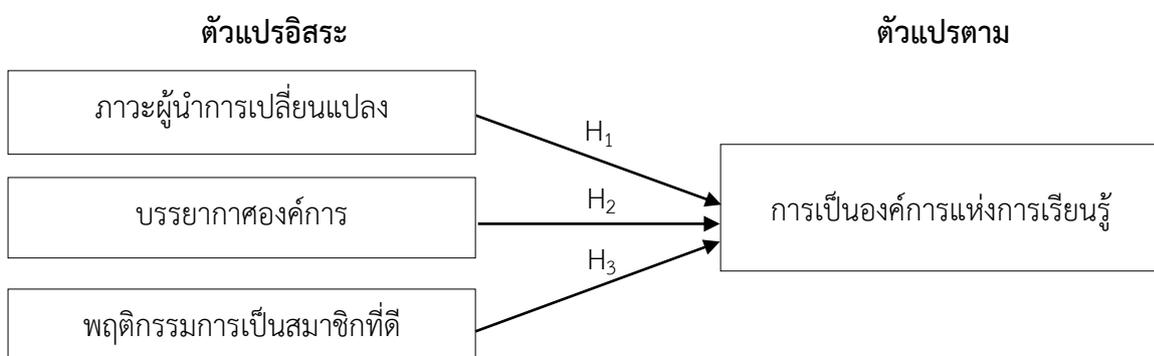
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยโจ้วแห่งที่ 1 ประเทศจีน
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาห้วยโจ้วแห่งที่ 1 ประเทศจีน

สมมติฐานของการวิจัย

- H1: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 H2: บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 H3: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นครูทั้งหมดในโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 จำนวน 395 คน (วิทยาลัยอาชีวศึกษาหลิวโจว, ออนไลน์, 2566)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ส่วนที่ 2 ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึงมากที่สุด 4 หมายถึงมาก 3 หมายถึงปานกลาง 2 หมายถึงน้อย 1 หมายถึงน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง รวมทั้งการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษา (item objective congruence: IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น .98 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ=.76

การเก็บรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปเผยแพร่โดยใช้แพลตฟอร์ม <https://www.wjx.cn/vm/egUVdBP.aspx#> เก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องในช่วงระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ.2567 ถึง มีนาคม พ.ศ.2567

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึงอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึงอยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึงอยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึงอยู่ในระดับน้อย 1.00-1.50 หมายถึงอยู่ในระดับน้อยที่สุด และ 2) สถิติอ้างอิง คือการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ด้วยการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.34 สถานภาพโสด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.63 อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ



40.16 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รายได้ต่อเดือน 4,001-6,000 หยวน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.39

ส่วนที่ 2 ความสำคัญของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หลิวโจวแห่งที่ 1
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ระดับความสำคัญ
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.32	0.59	มาก
ด้านบรรยากาศองค์การ	4.34	0.57	มาก
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	4.35	0.57	มาก
ด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.40	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.35	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 ($\mu=4.40$, $\sigma=0.54$) รองลงมาด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 ($\mu=4.35$, $\sigma=0.57$) ด้านบรรยากาศองค์การภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 ($\mu=4.34$, $\sigma=0.57$) และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก อันดับที่ 4 ($\mu=4.32$, $\sigma=0.59$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 อิทธิพลของปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา หลิวโจว แห่งที่ 1
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด

ตัวแปรอิสระ	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้			t	p	VIF
	B	S.E	Beta			
ค่าคงที่	0.08	0.10	-	0.79	.43	
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.22	0.05	0.23	4.23**	.00	6.91
ด้านบรรยากาศองค์การ	0.45	0.05	0.46	8.68**	.00	6.58
ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี	0.29	0.05	0.28	8.88**	.00	2.30

$R^2=0.829$, $AdjR^2=0.827$, $F=640.16^{**}$, $p=.00$



จากตารางที่ 2 พบว่าด้านบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย เท่ากับ 0.45 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.29 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.28 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.22 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ 0.06 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานเท่ากับ 0.23 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระทั้ง 3 สามารถทำนายผลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวใจแห่งที่ 1 ได้ร้อยละ 82.90

ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

สมมติฐานของการวิจัย	t	p	สรุปผล
H ₁ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.23**	.00	สนับสนุน
H ₂ : บรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	8.68**	.00	สนับสนุน
H ₃ : พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	8.88**	.00	สนับสนุน

** $p < .01$

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหัวใจแห่งที่ 1 ได้ร้อยละ 82.90 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารของโรงเรียนมีการมอบหมายงานแก่ครูตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล กระตุ้นให้ครูรู้สึกร่างานที่ทำมีความท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง สนับสนุน และจูงใจให้ครูใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูโดยการแสดงออกให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่า เห็นความสำคัญของผู้ร่วมงานโดยเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับ ซาลีฮะห์ ดะเซ็ง (2555, หน้า 73) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาจัดการองค์การให้มีความอยู่รอดโดยสวัสดิภาพสันติสุขและความสำเร็จ มีความเจริญเติบโตก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จขององค์การ ซึ่งขึ้นกับภูมิปัญญาความคิดอ่านวิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของภาวะผู้นำ ผู้นำจะต้องศรัทธาสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ตาม



ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือเอาใจใส่ต่องานที่มอบหมาย มีความเป็นกันเอง เสียสละต่อผู้ได้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับ อรณิชา ทศตา (2564, หน้า 29) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านการบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมปัจจัยด้านการบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีโครงสร้างองค์การที่มีความยืดหยุ่นเน้นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบให้ครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจและค่านิยมขององค์การ และมาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียนส่งผลให้ระบบการทำงานในโรงเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับ Brown & Moberg (1980, p. 420) ที่กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์การ ดังนั้นจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบของบรรยากาศองค์การที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง และยังสอดคล้องกับ ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564, หน้า 6) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การและความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ จุลลี ศรีชะโคตร และวัลลภา อารีรัตน์ (2558, หน้า 26) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การของสถานศึกษามีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วมด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู

ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาหลิวโจวแห่งที่ 1 ซึ่งสนับสนุนตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูในโรงเรียนมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูในโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและครูในโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ มาลินี ศรีเมตรี, ปิยกนิษฐา โชติวนิช และวิลารักษ์ อ่อนสีบุตร (2566, หน้า 154) ที่พบว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดจากตัวของบุคลากรเองที่ยึดถือและปฏิบัติเพื่อองค์การด้วยความตั้งใจ สมควรใจ และเต็มใจ โดยที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้ในบทบาทหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับ ชัชวิน เณรหนู (2561, หน้า 6) ที่พบว่าปัจจัยด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ



สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพกับทีมงาน สภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภายในโรงเรียนครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างสะดวกทั้งด้านองค์ความรู้และวิธีการทำงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาครูในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และครูในโรงเรียนฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ สอดคล้องกับ McGill & Slocum (1994, p. 234) ที่กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่มวลสมาชิกทุกคน มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มิใช่การฝึกอบรม การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงบันดาลใจ และส่งเสริมในการกระทำซึ่งเป็นวินัยภายในตนเอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมถึงอนุญาตให้บุคคลพยายามสร้างพฤติกรรมใหม่ ซึ่งสิ่งนั้นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง และสอดคล้องกับ ญัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน และปณิธาน วรรณวัลย์ (2565, หน้า 165) ที่พบว่าสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านบรรยากาศขององค์การ ด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ด้านบรรยากาศขององค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บรรยากาศขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญต่อการสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การ การจัดโครงสร้างองค์การให้มีความเหมาะสม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาครูบุคลากรในด้านต่าง ๆ

2. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมในองค์การให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน เสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันในองค์การ



วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี

ปีที่ 21 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม ถึง กันยายน 2568

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยเชิงสาเหตุของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลโดยรวมของตัวแปรต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์การ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์

บรรณานุกรม

- จุลณี ศรีชะโคตร และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 38(1), หน้า 26-36.
- ฉัตรกนก สหพัฒนสมบัติ และสนั่น ประจงจิตร. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 20(38), หน้า 142-155.
- ชัชวิน เณรหนู. (2561). *พฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพกับทีมงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของข้าราชการสำนักงานปลัดบัญชีทหาร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ชาลีฮะห์ ดะเซ็ง. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน และปณิธาน วรณวัลย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(41), หน้า 165-174.
- ธันท์พงษ์ วัชระพันธ์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษานครพนม*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กทม: ประสานการพิมพ์.



มาลินี ศรีไมตรี, ปิยกนิษฐ์ โชติวินิช และวิลารักษ์ อ่อนสีบุตร. (2566). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา : การปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. **วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**, 15(1), หน้า 154-178.

วารสารวิทยุไมตรีไทย-จีน. (2565). **แผนพัฒนาอาชีวศึกษาของจีน** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:

<https://www.stsbeijing.org/contents/28551>. [2566, 11 กันยายน].

วิทยาลัยอาชีวศึกษาหลิวโจว. (2566). **รายงานคุณภาพการศึกษาอาชีวศึกษาหลิวโจว 2023**. หลิวโจว: ศูนย์พัฒนาวิชาชีพหลิวโจว.

อรณิชา ทศตา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)**, 27(2), หน้า 29-41.

Brown, W.B., & Moberg, D.J. (1980). **Organizational Theory and Management : A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16(3), pp. 297-334.

McGill, M.E., & Slocum, J.W. (1994). **The Smarter Organization**. New York: John Wiley & Sons.