



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์*

THE RELATIONSHIP OF BEHAVIOR USING BETWEEN CONTEMPLATIVE
EDUCATION AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS
IN THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE NONTHABURI



วันฉัตร จันทร์โต, สุดารัตน์ สารสว่าง

Wanchat Junto, Sudarat Sarnswang

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: Wanchat.ju@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1. ศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา 2. ศึกษาระดับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรีรัมย์ จำนวน 18 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลัก จิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: จิตตปัญญาศึกษา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ผู้บริหารสถานศึกษา



Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the level of Contemplative education of School Administrators. 2. To study the level of Learning organization of School Administrators 3. To study the relationship between contemplative education and learning organization of school Administrators. The participants were 327 government teachers of 18 schools of the secondary education service area office in Nonthaburi Province. The instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data consisted of frequency, percentage, mean, Standard Deviation (S.D.), and Person's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were found that: 1. The level of contemplative education of school administrators in overall and in each aspect were at a high level. 2. The level of learning organization of school administrators in overall and in each aspect were at a high level. 3. There was a positive relationship at a very high level between contemplative education and learning organization of school administrators at the .01 significant level, 01.

Keywords: Contemplative Education; Learning Organization; School Administrators

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี การสื่อสาร ความสะดวกสบายและการปรับตัวล้วนส่งผลให้เกิดความซับซ้อนในสังคม ผู้นำเผชิญหน้ากับปัญหาจากความสัมพันธ์ของคนในองค์กร บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง วิธีการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากที่อาศัยความสามารถทางด้านร่างกาย ปรับเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือความฉลาดทางปัญญาเรียนรู้ อารมณ์ให้ความสำคัญภายในจิตใจมากขึ้น ผู้นำที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ จะต้องมีความรู้ในการจูงใจ ชักจูง โน้มน้าว รวมทั้งทักษะในการสื่อสาร สร้างความความกระตือรือร้น ในการให้ความร่วมมือและขับเคลื่อนนโยบายไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กรได้

สังคมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ภายนอกทางด้านวัตถุมากกว่าการเรียนรู้ภายในทางด้านจิตใจ ในภาวะที่สังคมไทยเป็นเช่นนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าจิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวทางการเรียนรู้ที่จะสามารถช่วยให้คนในสังคมใช้ชีวิตอย่างมีเหตุผลและมีความรับผิดชอบ นำสังคมไทยไปสู่ชีวิตที่สมบูรณ์และมีความสุขมากขึ้น จิตตปัญญาศึกษาเป็นการเรียนรู้ที่เริ่มจากการสังเกตภายในตนเอง โดยกระบวนการอาศัยการรับฟัง การสะท้อนผล และการตระหนักรู้ ซึ่งเหมาะสมกับสภาวะโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนผันตลอดเวลา บทบาทของการเป็นผู้นำมีใช้เพียงมีอำนาจในหน้าที่เท่านั้น แต่ผู้นำสามารถเติบโต โดยอาศัยคนรอบข้างเป็นผู้สนับสนุนและ

ผลักดันความสำเร็จด้วยการสร้างความร่วมมือร่วมใจ ในปัจจุบันที่การเรียนรู้ไม่เคยหยุดนิ่ง หากผู้นำองค์กรใดที่ขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรของตนเองให้ก้าวหน้า องค์กรนั้นมีโอกาสเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท การสร้างโรงเรียนให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการนำทางการมีวิสัยทัศน์ การสนับสนุน บรรยายาททางบวก ผู้บริหารจะต้องรู้และเข้าใจต่อแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำ ทางความคิด สื่อสาร สร้างความเข้าใจให้แก่ครูและบุคลากร เชื่อมโยงการเรียนรู้ในสังคมที่มีการ เปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว ตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับ กลุ่มและระดับองค์กรต้องร่วมมือกันพัฒนาเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคต ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ทักษะภาวะผู้นำด้านจิตตปัญญาศึกษาตามกรอบแนวคิดของธนา นิลชัยโกวิท (2551) เป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาองค์กรซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับ ผู้บริหารในสถานการณ์โลกที่มีความผันผวน ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิด ของการวิจัยด้วย อันได้แก่ หลักการพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (Contemplation) หลัก ความรักความเมตตา (Compassion) หลักการเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Connectedness) หลักการ เผชิญความจริง (Confrontating Reality) หลักความต่อเนื่อง (Continuity) หลักความมุ่งมั่น (Commitment) และหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community) นอกจากนี้ผู้บริหารจำเป็นต้อง ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามกรอบ แนวคิดวินัย 5 ประการ ของ Senge (1990) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความจำเป็นต่อการสร้าง ความสัมพันธ์ พัฒนาองค์กร ยกระดับการเรียนรู้ ในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้นำกรอบแนวคิดนี้มา เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย อันได้แก่ บุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบวิธีคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเข้าใจเชิงระบบ (Systems Thinking)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นว่ากระบวนการจิตตปัญญาศึกษานั้นสามารถ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กรได้ เนื่องจากองค์กรแห่ง การเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคน สอดคล้องกับหลักจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งสามารถใช้บริหารขับเคลื่อนโรงเรียนในยุคของความผันผวนนี้ได้ ในฐานะผู้วิจัยเป็นบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารและการสร้าง



องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ครู บุคลากร และองค์กรทางการศึกษาในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,009 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวน 327 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสองตอนมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จากสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

4.2 นำแบบสอบถาม พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 ในการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 18 โรงเรียน กำหนดวันเวลาขอรับแบบสอบถามคืนระหว่างเดือนมกราคมถึงกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืน จากนั้นนำมาคิดอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม พบว่า ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 327 ฉบับ จากทั้งหมด 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

5.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และตอนที่ 3 เกี่ยวกับระดับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำมาแปลความหมายรายข้อและความหมายในภาพรวม ตามหลักเกณฑ์ของระดับช่วงคะแนนของบุญชม ศรีสะอาด (2553) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 ทหารดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของพรณี ลีกิจวัฒน์ (2559) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด



ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=.78$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.03$, $S.D.=.76$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ความรักความเมตตา ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=.87$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวม

ที่	พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับ
1	การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ	3.94	.76	มาก	4
2	ความรักความเมตตา	3.85	.87	มาก	6
3	การเชื่อมโยงสัมพันธ์	4.03	.76	มาก	1
4	การเผชิญความจริง	3.90	.77	มาก	5
5	ความต่อเนื่อง	3.94	.79	มาก	4
6	ความมุ่งมั่น	3.99	.77	มาก	2
7	หลักชุมชนแห่งการเรียนรู้	3.97	.77	มาก	3
ภาพรวม		3.94	.78	มาก	

2. ระดับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จากการศึกษการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=.77$) ซึ่งเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ ด้านรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ($\bar{X}=4.05$, $SD=.75$) และด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=3.88$, $SD=.80$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น โดยภาพรวม

ที่	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านบุคคลที่รอบรู้	4.02	.75	มาก	2
2	ด้านรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	4.05	.75	มาก	1
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.93	.76	มาก	3
4	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.88	.80	มาก	5
5	ด้านความคิดเข้าใจเชิงระบบ	3.92	.80	มาก	4
ภาพรวม		3.96	.77	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

จากการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา
กับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก
อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.947, p<.01$) ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของ
ผู้บริหารสถานศึกษาด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ที่มีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเข้าใจเชิงระบบ
($r=.884, p<.01$) และด้านที่มีค่าสหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรักความเมตตาตามมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการสร้าง
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ($r=.748, p<.01$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการ
สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี โดยภาพรวม

พฤติกรรมการใช้ หลักจิตตปัญญาศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา	การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้					Ytot
	บุคคล ที่รอบรู้	รูปแบบวิธีคิด และมุมมองที่ เปิดกว้าง	การมี วิสัยทัศน์ ร่วมกัน	การเรียนรู้ ร่วมกันเป็น ทีม	ความคิด เข้าใจเชิง ระบบ	
ด้านการพิจารณาด้วยใจอย่าง ใคร่ครวญ	.805**	.780**	.810**	.834**	.823**	.858**
ด้านความรักความเมตตา	.788**	.748**	.800**	.806**	.778**	.830**
ด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์	.772**	.806**	.799**	.806**	.814**	.844**
ด้านการเผชิญความจริง	.827**	.832**	.849**	.881**	.856**	.898**
ด้านความต่อเนื่อง	.845**	.849**	.859**	.883**	.884**	.914**
ด้านความมุ่งมั่น	.821**	.845**	.821**	.854**	.851**	.885**
ด้านหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้	.838**	.846**	.859**	.876**	.852**	.902**
xtot	.881**	.879**	.896**	.918**	.905**	.947**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี จากผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพฤติกรรมการใช้หลัก
จิตตปัญญาศึกษาแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด คือ พฤติกรรมของ
ผู้บริหารด้านการเชื่อมโยงสัมพันธ์ เนื่องจากการเชื่อมโยงสัมพันธ์เป็นทักษะสำคัญของผู้บริหาร
ในการขับเคลื่อนองค์กร ประสานองค์ความรู้ นำข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการทำงาน
บูรณาการความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน สามารถจัดกระบวนการทำงานในองค์กร
ให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งต้องรู้จักเชื่อมโยงสัมพันธ์เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดกับ



บุคลากรให้มีแนวทางในการทำงานที่ดีร่วมกัน สอดคล้องกับศรัทธา น้อยพินาย (2562) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ชนิด คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารมีหน้าที่ทำความเข้าใจภาพรวมขององค์กร รวมถึงส่วนต่าง ๆ ทั้งหมด และวิธีการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารยังต้องตระหนักถึงความสัมพันธ์ขององค์กรกับองค์กรและธุรกิจอื่น ๆ ตลอดจนนโยบายทางสังคม การเมือง และชุมชนของประเทศ ในการดำเนินการทั้งหมดนี้ ผู้บริหารต้องรอบรู้และสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้

ด้านความรักความเมตตา จากผลการวิจัยพบว่าด้านดังกล่าวเป็นด้านที่มีการปฏิบัติที่ดีที่สุด แต่ทักษะความรักความเมตตาเป็นพฤติกรรมที่สำคัญ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลและยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของความเชื่อใจและไว้วางใจให้เกิดในองค์กรกับบุคลากรของตนเอง ผู้บริหารพร้อมรับฟังบุคลากร ด้วยความเข้าใจและความเมตตา สื่อสารกับบุคลากรด้วยทัศนคติเชิงบวก ซึ่งสามารถลดความอึดอัดในองค์กรได้ สอดคล้องกับบุญญาพงษ์ ดวงมัลย์ และคณะ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเมตตาต่อบุคลากร ประารถนาให้ทุกคนมีความรักความสามัคคี ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือบุคลากรตามความเหมาะสม เสียสละ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ยกย่องชื่นชมบุคลากร แสดงความยินดีจากใจจริง ผู้บริหารควรวางตนอยู่บนพื้นฐานความยุติธรรม ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรมมีใจเป็นกลาง

2. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จากผลวิจัยพบว่า โดยภาพรวมองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างมีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด ซึ่งผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และกระทำการใหม่อย่างสร้างสรรค์ ยึดความเป็นจริงและประสบการณ์ในการสร้างองค์ความรู้หรือแนวทางในการดำเนินงาน และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับอภิญา ฉัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง (2562) กล่าวว่า องค์กรซึ่งมีบรรยากาศของการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต มีการสอนคนของตนเองให้มีกระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อช่วยให้เข้าใจในสรรพสิ่ง สามารถเรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นองค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นด้านที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สะท้อนคิดร่วมกันเมื่องานสำเร็จลุล่วงเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรร่วมกัน แต่จากผลการวิจัยพบว่า ด้านดังกล่าวเป็นด้านที่อยู่ในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการปลูกฝังความรู้สึกการ

มีส่วนร่วมในงานให้เกิดขึ้นในองค์กรไม่มากนัก ผู้วิจัยเห็นว่าทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นทักษะสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้ สอดคล้องกับ อภิชาติ พานสุวรรณ (2560) กล่าวว่า ผู้ที่สามารถเข้ากับใครๆ ก็ได้จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตระดับหนึ่ง แต่ถ้าสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานได้ จะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นสองเท่า เพราะจะได้รับการสนับสนุนจากทุกคนอย่างเต็มที่ ผู้บริหารที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาได้ จะเป็นที่โดดเด่นเพราะมีผู้เห็นความสามารถทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานได้รับการสนับสนุนให้ดีขึ้น ดังนั้นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็คือ การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษากับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 จากผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมการใช้หลักจิตตปัญญาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากหลักจิตตปัญญาศึกษาเป็นทักษะที่เน้นไปในการเรียนรู้ภายในบุคคล อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ประสบการณ์ และให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้ของตนเองและผู้อื่น เมื่อผู้บริหารเข้าใจตนเอง ตระหนักรู้ในองค์กร มีทัศนคติเชิงบวก ยอมรับซึ่งความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวชิษฐ์ พรหมบุตร (2555) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และผลต่อคุณภาพการบริการ โดยพบว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาล สามารถชี้วัดได้จาก 8 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากร การสนทนา การสอบถามของบุคลากร การเรียนรู้ของทีม สารสนเทศ การให้อำนาจแก่บุคลากร ความสัมพันธ์ของระบบภายในและภายนอก และภาวะผู้นำของบุคลากร

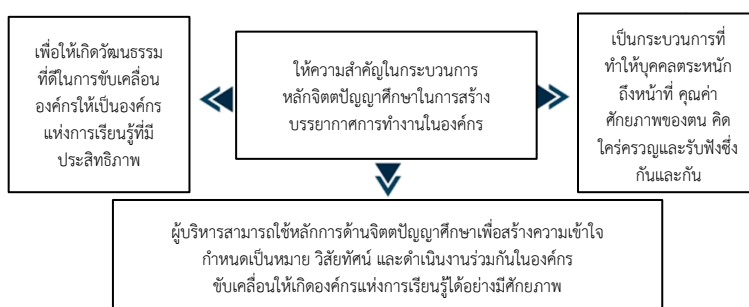
พฤติกรรมการใช้จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความเข้าใจเชิงระบบ อาจเป็นเพราะทักษะทั้งสองด้านนั้นมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานอันจะช่วยให้เกิดพลังต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองในภาพรวมของการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต้องอาศัยความต่อเนื่องเพื่อสร้างความไหลลื่นของกระบวนการดำเนินงาน สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย นำมาบูรณาการขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ เห็นแบบแผนขั้นตอนการพัฒนา และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นทักษะสำคัญที่ขับเคลื่อนให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับอาทิตยา ศักดิ์จันทร์ และคณะ (2560) ที่กล่าวว่า การคิดเชิงระบบของผู้บริหารถือ



ได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้การบริหารประสบความสำเร็จ การคิดเชิงระบบเป็นวิธีคิดที่ให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ คิดเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งในแง่ขององค์ประกอบผ่านการให้เหตุผล โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นการส่งเสริมอิสระทางความคิดและช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้จิตตปัญญาศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรักความเมตตาต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างเป็นคู่ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่น ถึงแม้ว่าจะมีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงแต่เป็นคู่ที่ควรพัฒนาต่อยอดให้ดียิ่งขึ้น ทักษะสำคัญของผู้บริหารต้องมีมุมมองแนวความคิดในการทำหรือเปิดรับสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการดำเนินการต้องอาศัยหลักความรักความเมตตา ในการสร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความเป็นมิตร มีการสื่อสารเชิงบวก ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กัน แต่จากผลการวิจัยพบว่า ด้านดังกล่าวเป็นคู่ที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่าคู่อื่น อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ผู้บริหารมุ่งหวังขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนละเลยการสร้างแรงจูงใจบรรยากาศความรักความผูกพันในงานและองค์กร ตามที่อภิญญา ฉัตรข้อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง (2562) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องและความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวที่ เพื่อความอยู่รอดและมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักจิตตปัญญาศึกษา

หลักจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการศึกษาที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้และเข้าใจโลกภายใน อารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ให้คุณค่ากับการเรียนรู้อย่างมีสติ เรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญ สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ชีวิตที่สมบูรณ์ เมื่อบุคคลในองค์กรมีความเข้าใจตนเอง ยอมรับในผู้อื่น พร้อมทั้งจะมอบความปรารถนาดีต่อผู้อื่น จะส่งผลถึงความสัมพันธ์เกิดบรรยากาศการทำงานเชิงบวกที่เรียกว่าพื้นที่ปลอดภัย ทุกคนในองค์กรกล้าแสดงความคิดเห็น เกิดวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อผู้บริหารสนับสนุนพัฒนาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะสามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจว่า ความรักความเมตตาเป็นเรื่องของการพัฒนาจิตใจ โดยเริ่มต้นในตนเอง มีหัวใจที่ยอมรับความรู้สึกตนเองทั้งในแง่บวกและลบ มอบความปรารถนาดีต่อตนเอง และแผ่ขยายให้กับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นในตนเอง เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ กลุ่มคน และองค์กรให้ได้ เปิดใจยอมรับความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อเข้าใจความแตกต่างของบุคคล จะส่งผลให้เกิดความเชื่อใจ เกิดบรรยากาศของการไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดค่านิยมขององค์กรในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลกันที่สุดในที่สุด

2. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันการทำงาน และการแก้ไขปัญหา ร่วมกันเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีม มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในแนวทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงานเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง เสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้พฤติกรรมหลักจิตตปัญญาศึกษาในการสร้างให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้วิจัยเสนอว่าหากผู้บริหารสถานศึกษาต้องการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรให้ความสำคัญในกระบวนการหลักจิตตปัญญาศึกษาในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การที่จะบริหารงานให้ราบรื่นประสบผลสำเร็จนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกๆบริบท ซึ่งกระบวนการจิตตปัญญาศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลตระหนักถึงหน้าที่ คุณค่า ศักยภาพของตน คิดใคร่ครวญและรับฟังซึ่งกันและกัน สร้างความเข้าใจ กำหนดเป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาต่อไป



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับหลักจิตตปัญญาศึกษาในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นกรณีศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาเปรียบเทียบกับงานวิจัยเชิงปริมาณ และนำข้อค้นพบนี้นามาสนับสนุนหรือโต้แย้งผลการวิจัยที่มีผู้วิจัยแล้ว
2. ในการวิเคราะห์ข้อมูลควรมีการเปรียบเทียบเรื่องของข้อมูลส่วนตัว เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งข้อมูลเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อกรณีพฤติกรรมการใช้จิตตปัญญาศึกษาและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อหาปัจจัยหรือตัวชี้วัดของความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับองค์กรแห่งการศึกษาในประเทศไทย

เอกสารอ้างอิง

- ธนา นิลชัยโกวิทย์. (2551). *การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและจิตตปัญญาศึกษา (Transformative Learning and Contemplative Education)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญญาพงษ์ ดวงมัลย์ และคณะ. (2564). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต1. *วารสาร Journal of Modern Learning Development*, 6(1), 250-262.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. (2559). *วิธีการวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่11). กรุงเทพฯ: มั่นขอรวิไลซ์พพลาย.
- วสิษฐ์ พรหมบุตร. (2555). *คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้และผลต่อคุณภาพการบริการ: การศึกษาเชิงประจักษ์ของโรงพยาบาลในประเทศไทย* (ดุชนิพนธ์บริหารธุรกิจดุชนิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิชาติ พานสุวรรณ. (2560). *หลักพุทธบูรณาการเครื่องมือครองใจคนของผู้บริหารยุคใหม่*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), 100-111.
- อภิญา ฉัตรข้อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 157-170.



- อาทิตยา ศักดิ์จันทร์ และคณะ. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบกับความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์*, 9(1), 15-24.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.

