



การวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

นาดีรา นุงอาห์ลี^{1*} และ ขวลิท เกิดทิพย์²

^{1, 2} คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

*ผู้ประสานงาน: nadrng.17@gmail.com

วันรับบทความ: 9 พฤษภาคม 2569 วันแก้ไขบทความ: 26 มิถุนายน 2569 วันตอบรับบทความ: 27 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล และ 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล จำนวน 331 คน ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ Hair et al. (2010) และใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล สามารถสกัดได้ 5 องค์ประกอบหลัก รวม 36 ตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 69.359 ประกอบด้วย (1) การถ่ายทอดค่านิยมร่วมทางวิชาชีพผ่านการยกย่องต้นแบบความสำเร็จ (2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (3) การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร (4) การบริหารงานแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ (5) การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา 2) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ในขณะที่องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบ วัฒนธรรมโรงเรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต



A Factor Analysis of School Culture Promoting Teachers' Lifelong Learning under the Satun Primary Educational Service Area Office

Nadeera Nungalee^{1*} and Chawalit Kerdtip²

^{1, 2} Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

*Corresponding author: nadrnng.17@gmail.com

Received: 9 April 2026

Revised: 26 June 2026

Accepted: 27 June 2026

Abstract

The purposes of this research were 1) to analyze, using exploratory factor analysis, the school culture factors promoting teachers' lifelong learning under the Satun Primary Educational Service Area Office, and 2) to investigate the level of this school culture. The sample consisted of 331 teachers, determined as an acceptable size based on the criteria of Hair et al., and obtained through quota sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with an overall Cronbach's alpha reliability coefficient of .968. Statistics used for data analysis included Exploratory Factor Analysis (EFA), mean, and standard deviation. The research findings revealed that: 1) The school culture factors promoting teachers' lifelong learning comprised 5 main factors with 36 variables, accounting for 69.359% of the total cumulative variance. These factors included: (1) transmitting shared professional values by honoring successful role models, (2) developing staff potential in innovation to drive educational quality, (3) building a professional learning community within a collegial atmosphere, (4) decentralizing administration to provide opportunities for participatory decision-making, and (5) engaging in self-directed learning aligned with school goals. 2) The level of school culture promoting teachers' lifelong learning, both overall and for each individual factor, was at a high level. The factor with the highest mean was self-directed learning aligned with school goals, whereas the factor with the lowest mean was developing staff potential in innovation to drive educational quality.

Keywords: Factor Analysis, School Culture, Lifelong Learning



บทนำ

ภายใต้บริบทของสังคมโลกยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างฉับพลันและยากต่อการคาดเดา ซึ่งสภาการณ์นี้ถูกนิยามภายใต้กรอบทฤษฎี VUCA World อันประกอบด้วยความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ (Bennett & Lemoine, 2014) ซึ่งได้สร้างบรรทัดฐานใหม่ในการดำเนินงานและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ (Schwab, 2017) สถานการณ์เหล่านี้ส่งผลให้ความรู้ ทักษะ และความสามารถเดิมไม่เพียงพอต่อการจัดการกับความท้าทาย การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) จึงกลายเป็นกลไกสำคัญสำหรับการรักษาและพัฒนาสมรรถนะของบุคคล (OECD, 2021) สอดคล้องกับหลักการทางการศึกษาตามรายงานของคณะกรรมการการศึกษานานาชาติแห่งยูเนสโกที่เสนอให้ การเรียนรู้ตั้งอยู่บนสี่เสาหลัก โดยเฉพาะการเรียนรู้เพื่อการรู้และการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติ (Delors et al., 1996) ดังนั้น ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นความจำเป็นสำหรับบุคลากรทุกวิชาชีพ โดยเฉพาะ วิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนเชิงกระบวนทัศน์ในบทบาทของวิชาชีพครู จากการเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดความรู้ เปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (King, 1993) การศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต เช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (วิจารณ์ พานิช, 2555) เพื่อให้ครูสามารถส่งเสริมทักษะเหล่านี้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ที่ชี้นำตนเอง (Candy, 1991) นอกจากนี้ ครูที่ได้รับการสนับสนุนให้เรียนรู้ตลอดชีวิตมีแนวโน้มที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมทางการสอนและส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง (Jarvis, 2006) ตลอดจนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสถานศึกษา สู่อำนาจแห่งการเรียนรู้ (Senge, 2006)

แม้ว่าแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะได้รับการยอมรับและมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ส่งเสริมการเรียนรู้ (2566) แต่การนำสู่การปฏิบัติยังคงต้องเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม ที่ยังรากลึกในระบบการศึกษาไทย (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2564) ปัญหาในทางปฏิบัติที่ฝังลึกในวัฒนธรรม การทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบอำนาจนิยมที่เน้นการปฏิบัติตามคำสั่ง ทำให้การพัฒนาครูส่วนใหญ่เป็น รูปแบบการอบรมจากบนลงล่างที่ไม่สอดคล้องกับบริบทงาน (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2560) การสร้างภาระ งานเอกสารที่บั่นทอนเวลาในการพัฒนาการสอน (สมพงษ์ จิตระดับ, 2562) ตลอดจนวัฒนธรรมการทำงาน แบบแยกส่วนที่ทำให้การรวมกลุ่มในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างแท้จริง (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2561) ปัญหาเหล่านี้ทวีความรุนแรงในโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ขาดแคลนทรัพยากร (กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับความท้าทายในพื้นที่ ชายแดนภาคใต้ ที่ต้องการการเร่งพลังการเรียนรู้และชุมชนทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง (ทศนา แสงระวี และ เรชา ชูสุวรรณ, 2565) สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เท่าที่ควร



วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) เป็นปัจจัยเชิงระบบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมากที่สุด ซึ่งเปรียบเสมือนพลังที่มองไม่เห็นแต่คอยชี้นำวิถีการรับรู้ ความคิด และการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร (Schein, 2010) โดยวัฒนธรรมไม่ใช่เพียงบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย แต่เป็นสิ่งที่หยั่งรากลึกในระดับความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน (Gruenert & Whitaker, 2015) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันจะเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนานวัตกรรมการสอนร่วมกัน (Patterson et al., 1986) แม้งานวิจัยจำนวนมากจะยืนยันถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของครู (เนตรนภา พูลเพิ่ม, 2560) แต่สถานะองค์ความรู้ในปัจจุบันยังคงปรากฏช่องว่างที่สำคัญในการระบุกรอบแนวคิดเชิงองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครูที่ผ่านการตรวจสอบเชิงประจักษ์ในบริบทของประเทศไทย ทฤษฎีและงานวิจัยส่วนใหญ่มักเป็นการนำเสนอแนวคิดในภาพรวมหรือประยุกต์ใช้ตัวแปรจากบริบทต่างประเทศ ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการสะท้อนโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมวิชาชีพครูของไทยได้อย่างครบถ้วน

เมื่อพิจารณาในพื้นที่จังหวัดสตูล ซึ่งเป็นพื้นที่วิจัยหลัก ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา (Education Sandbox) ที่มีบริบททางภูมิศาสตร์ สังคม และพหุวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะตัว อีกทั้งยังมีความท้าทายในกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนเกาะหรือในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งมักประสบปัญหาการขาดแคลนครู ขาดทรัพยากร และความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาบุคลากร แม้จะเคยมีการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่นี้ (พิงค์พันธุ์ แพงพุทธ, 2561) แต่ยังขาดงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่มุ่งวิเคราะห์และสกัดองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลอย่างแท้จริงต่อการส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในบริบทเฉพาะของเขตพื้นที่

จากสภาพปัญหาดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อค้นหาและสกัดโครงสร้างองค์ประกอบแฝงที่สะท้อนบริบทเฉพาะของพื้นที่ศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นรากฐานในการพัฒนานโยบายที่ปฏิบัติได้จริงและสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล



แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture)

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นโครงสร้างทางสังคมที่มีลักษณะซับซ้อนและเป็นนามธรรม นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ในมิติที่หลากหลาย โดย Schein (2010) นิยามว่าวัฒนธรรม หมายถึงรูปแบบของสมมติฐานพื้นฐานที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน ซึ่งแบ่งเป็นระดับสิ่งประดิษฐ์ ค่านิยม และสมมติฐานที่แฝงเร้น ในขณะที่ Erickson (1987) มองวัฒนธรรมเป็นเหมือนกรอบการตีความหมาย เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรม สอดคล้องกับ Gruenert and Whitaker (2015) ที่เปรียบวัฒนธรรมว่าเป็นบุคลิกภาพ ของกลุ่มที่ยั่งยืน นอกจานี้ Jerald (2006) เน้นย้ำว่าวัฒนธรรมเปรียบเสมือนหลักสูตรแฝง (Hidden curriculum) ในโรงเรียนที่ทรงอิทธิพลมากกว่านโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษร และ Patterson, Purkey, and Parker (1986) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการดังกล่าว งานวิจัยครั้งนี้จึงสรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน ว่าหมายถึง ระบบของความหมาย ความเชื่อ ค่านิยม และสมมติฐานพื้นฐานที่สมาชิกในโรงเรียนยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งเกิดจากกระบวนการเรียนรู้และการส่งผ่านประสบการณ์ร่วมกันขององค์การ โดยทำหน้าที่เป็นกรอบอ้างอิงในการชี้นำและกำหนดทิศทางการรับรู้ ความคิด และพฤติกรรมของบุคลากร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมากำหนดเป็นขอบเขตมิติของวัฒนธรรมโรงเรียน 5 ด้าน เพื่อใช้ในการวิจัย ได้แก่

- 1) ทิศทางและเป้าหมายร่วม (Shared Direction and Purpose) หมายถึง การที่โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจน โดยบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันและคาดหวังในมาตรฐานร่วมกัน
- 2) กระบวนการทำงานและกลไกการตัดสินใจ (Work Processes and Decision-making Mechanisms) หมายถึง ระบบการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนาโรงเรียน
- 3) ปฏิสัมพันธ์และการร่วมมือภายในโรงเรียน (School Interaction and Collaboration) หมายถึง บรรยากาศทางสังคมที่มีความเป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือเกื้อกูล และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา
- 4) การถ่ายทอดค่านิยมและสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Values Transmission and Symbolic Representation) หมายถึง กระบวนการปลูกฝังความเชื่อผ่านพิธีกรรม การเล่าเรื่องราวความสำเร็จ และการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ และ
- 5) การมุ่งเน้นคุณภาพและนวัตกรรม (Quality Focus and Innovation Orientation) หมายถึง การให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการรักษาและพัฒนาสมรรถนะของบุคคล โดยคณะกรรมการมานานาชาติแห่งยูเนสโก (Delors et al., 1996) ได้วางรากฐานการเรียนรู้ผ่านสี่เสาหลัก ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อรู้



เพื่อปฏิบัติ เพื่ออยู่ร่วมกัน และเพื่อที่จะเป็น ในขณะที่ Candy (1991) เชื่อมโยงแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เข้ากับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ โดยเน้นที่การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ซึ่งผู้เรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ Morgan-Klein and Osborne (2007) และองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2021) ได้ย้ำว่า ในยุคที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและรักษาความเป็นมืออาชีพไว้ได้

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยครั้งนี้จึงสรุปความหมายของ การเรียนรู้ตลอดชีวิต ว่าหมายถึง คุณลักษณะและกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและต่อเนื่องตลอดอาชีพการสอน ซึ่งเกิดจากความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เพื่อยกระดับประสบการณ์ให้กลายเป็นความสามารถทางวิชาชีพ และรักษาความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำมิติของวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน มาสร้างเมทริกซ์ความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่สมาชิกในโรงเรียนรับรู้และยึดถือร่วมกัน ซึ่งเกื้อหนุนส่งเสริม หรือกระตุ้นให้ครูเกิดกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสกัดออกมาเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) จำนวน 40 ตัวแปร เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามและใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 1,648 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 โดยอาศัยเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดอัตราส่วนระหว่างจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1:10 ซึ่งการวิจัยนี้มี 40 ตัวแปร จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เป็นรายสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการกระจายตัวอย่างครอบคลุม ทั้งนี้ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.75 ของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ซึ่งเป็นจำนวนที่ผ่านเกณฑ์ความเหมาะสมทางสถิติ



เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามที่กำหนดให้มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือก จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตาม Likert แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ จากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งปรากฏค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .968

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1) ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยเริ่มจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต และได้นำแนวคิดมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรสังเกตได้ ที่สะท้อนวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต จำนวน 40 ตัวแปร

2) ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

3) ติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมาแก่ผู้วิจัยภายใน 15 วัน

4) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

4.1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เริ่มจากการทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลด้วยค่า KMO และการทดสอบของบาร์ตเลตต์ (Bartlett's Test of Sphericity) จากนั้นสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) โดยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 และทำการหมุนแกนแบบออร์โธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธี Varimax โดยใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป



4.2) ศึกษา ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตุล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ตามแนวของ Best (1970) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.00 – 1.49	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับน้อย
2.50 – 3.49	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมาก
4.50 – 5.00	หมายถึง	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

5) รวบรวมผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาจัดทำข้อสรุป อภิปรายผลร่วมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาต่อไป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งคืนกลับมา 331 ฉบับ คิดเป็นอัตราส่วนตัวแปรต่อกลุ่มตัวอย่าง 1 : 8.275 จึงเป็นไปตามข้อกำหนดของ Hair et al.(2010) ซึ่งสามารถนำเสนอผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรี ยนรู้ตลอดชีวิต โดยพิจารณาค่า KMO เท่ากับ .953 และการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์มีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (PCA) และหมุนแกนแบบ Varimax โดยพิจารณาค่าไอเกน (Eigenvalues) มากกว่า 1 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป สามารถสกัดองค์ประกอบจาก 40 ตัวแปร เหลือ 36 ตัวแปร (ตัดตัวแปรข้อ 4, 5, 6 และ 21 ออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์) จัดกลุ่มได้ 5 องค์ประกอบหลัก อธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 69.359 ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ผลการสกัดองค์ประกอบและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	% ความแปรปรวน	% สะสม	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1. การถ่ายทอดค่านิยมร่วมทางวิชาชีพผ่านการยกย่องต้นแบบความสำเร็จ	22.320	55.799	55.799	11	.524 - .700
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา	1.459	3.646	59.445	9	.526 - .723
3. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร	1.433	3.583	63.028	7	.507 - .757
4. การบริหารงานแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1.342	3.356	66.384	6	.510 - .773
5. การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา	1.190	2.975	69.359	3	.518 - .784
รวมจำนวนตัวแปร				36	

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล สามารถอธิบายรายละเอียดและนิยามขอบเขตของตัวแปรสังเกตได้ในทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การถ่ายทอดค่านิยมร่วมทางวิชาชีพผ่านการยกย่องต้นแบบความสำเร็จ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .524 - .700 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ การที่ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ดี องค์ประกอบนี้หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนหล่อหลอมความเชื่อ ทศนคติ และเป้าหมาย โดยอาศัยการชื่นชมบุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านการใฝ่เรียนรู้หรือริเริ่มนวัตกรรม เพื่อให้เป็นแรงบันดาลใจ และแนวปฏิบัติที่ดี รวมถึง



การสร้างบรรยากาศที่มองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการพัฒนา และส่งเสริมให้ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .526 - .723 โดยตัวแปร ที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยี องค์ประกอบนี้หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและยกระดับสมรรถนะของครู โดยมุ่งเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ตลอดจน สนับสนุนให้ครูวางแผนพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .507 - .757 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนัก สูงสุดคือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียนทำให้ครูเชื่อมั่นว่าจะแก้ปัญหาได้ องค์ประกอบนี้หมายถึง กระบวนการรวมพลังทำงานเป็นทีมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทบทวนการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ปัญหา การสอนร่วมกัน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเกื้อหนุน ซึ่งช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูใน การออกแบบกิจกรรมการสอนใหม่ ๆ และขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าประสงค์ร่วม

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารงานแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .510 - .773 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงสุดคือ การกระจายอำนาจในโรงเรียนทำให้ครูมีอิสระในการเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ องค์ประกอบนี้หมายถึง รูปแบบการบริหารที่มอบความเป็นอิสระทางวิชาการและจัดโครงสร้างที่เอื้อให้ครูกล้า ใช้วิจารณญาณ มีพื้นที่แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และสามารถนำวิธีการสอนรูปแบบใหม่ ๆ มาทดลอง ใช้จริง เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 5 การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .518 - .784 โดยตัวแปรที่มีน้ำหนัก สูงสุดคือ ครูมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถพัฒนาตนเองให้ถึงมาตรฐานที่กำหนด องค์ประกอบนี้หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนถึงแรงจูงใจภายในของครู ที่มีความกระตือรือร้นแสวงหาองค์ความรู้และทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยทิศทางการพัฒนาตนเองนี้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม



2) ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต	M	S.D.	ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต
1. การถ่ายทอดค่านิยมร่วมทางวิชาชีพผ่านการยก ย่องต้นแบบความสำเร็จ	4.30	.668	มาก
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา	4.28	.667	มาก
3. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้ บรรยากาศกัลยาณมิตร	4.45	.623	มาก
4. การบริหารงานแบบกระจายอำนาจที่เปิดโอกาส ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.34	.685	มาก
5. การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายสถานศึกษา	4.49	.541	มาก
รวม	4.37	.565	มาก

จากตาราง 2 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.37$, $S.D. = .565$) เมื่อพิจารณา
รายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่ 5 การนำตนเองในการเรียนรู้
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.49$, $S.D. = .541$) รองลงมาคือ องค์ประกอบ
ที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตร ($M = 4.45$, $S.D. = .623$) และ
องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อน
คุณภาพการศึกษา ($M = 4.28$, $S.D. = .667$)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ซึ่งสะท้อนให้
เห็นว่าวัฒนธรรมในบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาเกิดจากการทำงานร่วมกันของระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้



โครงสร้างที่ค้นพบนี้มีความสอดคล้องอย่างยิ่งกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ Schein (2010) ที่อธิบายว่าวัฒนธรรมมีโครงสร้างซ้อนทับกัน 3 ระดับ กล่าวคือ ตั้งแต่ระดับสิ่งที่สังเกตได้ (Artifacts) เช่น การจัดกิจกรรม PLC และการยกย่องต้นแบบ ลึกลงสู่ระดับค่านิยมที่ได้รับการยอมรับ (Espoused values) เช่น การมุ่งเน้นนวัตกรรมและการกระจายอำนาจ และฝังรากลึกไปจนถึงสมมติฐานพื้นฐานที่แฝงเร้น (Basic underlying assumptions) คือความไว้วางใจและบรรยากาศกัลยาณมิตรภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาในมิติของโครงสร้างและการบริหาร การที่โรงเรียนมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นผ่านการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและการพัฒนานวัตกรรม ถือเป็นฐานรากสำคัญของการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2007) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ต้องอาศัยภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ เพราะเมื่อครูมีอิสระในการตัดสินใจ จะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและกล้าที่จะทดลองปฏิบัติจริง รวมไปถึง การเสริมพลังอำนาจและวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ ยังเป็นตัวทำนวยสำคัญที่ช่วยยกระดับการรับรู้ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน (Gülşen & Çelik, 2021) นอกจากนี้ การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายใต้บรรยากาศกัลยาณมิตรยังทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมการพัฒนางานองค์ความรู้ร่วมกัน สนับสนุนทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (2006) ในประเด็นการเรียนรู้ฐานทีม (Team Learning) และสอดคล้องกับงานวิจัยของฟิงค์พันธุ์แพงพุทธ (2561) ที่ยืนยันว่าพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เป็นมิตรคือกลไกสำคัญในการบรรเทาความรู้สึกแปลกแยกในการปฏิบัติงาน

สำหรับการถ่ายทอดค่านิยมผ่านการยกย่องต้นแบบและการนำตนเองในการเรียนรู้นั้น สะท้อนถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ตามแนวคิดของ Candy (1991) ที่ระบุว่าการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อผู้เรียนเห็นเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงการสร้าง วีรบุรุษ (Heroes) และ พิธีกรรม (Rituals) ทางวิชาชีพตามแนวคิดวัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์ (Deal & Peterson, 1999; Kouzes & Posner, 2012) ประเด็นที่ค้นพบคือ องค์กรประกอบที่ 1 มีค่าความแปรปรวนที่อธิบายได้สูงถึงร้อยละ 55.79 สะท้อนให้เห็นว่า ในบริบทของจังหวัดสตูล การเชิดชูเกียรติครู เปรียบเสมือนแกนหลักของวัฒนธรรม ที่มีอิทธิพลสูงสุดและเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เกิดมิติอื่น ๆ ตามมา ซึ่งสอดคล้องกับเนตรนภา พูลเพิ่ม (2560) ที่ระบุว่าการยกย่องชมเชยเป็นเครื่องมือทางจิตวิทยาที่ทรงพลังในการผลักดันให้ครูเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้ ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของฟิงค์พันธุ์แพงพุทธ (2561) และเนตรนภา พูลเพิ่ม (2560) ซึ่งสามารถอภิปรายเชิงระบบได้ว่า



นโยบายการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่เป็นกลไกเชิงระบบที่หล่อหลอมและบังคับให้สถานศึกษาต้องสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผลกระทบจากระบบดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นชัดเจนในองค์ประกอบที่ 5 การนำตนเองในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยเฉพาะประเด็นการแสวงหาความรู้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน เนื่องจากครูต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) และรับการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดการตระหนักรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาเป็นการนำตนเองในการแสวงหาความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Candy, 1991)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา

- 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างแพลตฟอร์มเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากร แหล่งเรียนรู้ และการแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ร่วมกัน ซึ่งจะช่วยลดข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายที่สนับสนุนการเป็นพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดตั้งกลไกพี่เลี้ยง (Mentoring system) ระดับเขตพื้นที่ เพื่อคอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือครูในการพัฒนานวัตกรรมการสอน

1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียน

- 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทรัพยากรด้านเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลให้เพียงพอ เพื่อให้ครูสามารถนำข้อมูลเชิงสถิติสารสนเทศมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการสอนได้อย่างต่อเนื่อง
- 2) ผู้บริหารควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตวิทยา โดยมองว่าความผิดพลาดจากการทดลองใช้วิธีการสอนใหม่ ๆ คือโอกาสในการเรียนรู้ เพื่อลดความกังวลและกระตุ้นให้ครูกล้าคิดกล้าทำ นวัตกรรมใหม่ ๆ
- 3) ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมที่เป็นทางการ ให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายคล้อยคลึงกับวง PLC แบบกัลยาณมิตร เพื่อลดความเกรงใจในระบบอาวุโส และเปิดโอกาสให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นเชิงวิพากษ์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ได้อย่างต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ที่มีระดับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูเรียนรู้ตลอดชีวิตสูง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกระบวนการและวิธีการปฏิบัติจริงของสถานศึกษา

รายการอ้างอิง

- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. (2563). รายงานสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ปี 2563. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. <https://www.eef.or.th/wp-content/uploads/2022/02/รายงานสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำ-2-2563.pdf>
- ทิตินา แสงระวี และเรชา ชูสุวรรณ. (2565). องค์ประกอบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู ของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ชายแดน. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 9(8), 98-111. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/260480>.
- เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6871>
- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2560). แนวทางการปฏิรูปการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิงค์พันธุ์ แพงพุท. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. เอกสารประกอบการประชุมสมัชชาการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2564). การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับคนไทยในยุคชีวิตวิถีใหม่. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2564). *คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* (ว9/2564). สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *พระราชบัญญัติพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา พ.ศ. 2562*. พรึกหวานกราฟฟิค.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2561). *PLC: Professional Learning Community* ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311–317. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2014.01.001>.
- Best, J. W. (1970). *Research in education* (2nd ed.). Prentice-Hall.
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning: A comprehensive guide to theory and practice*. Jossey-Bass.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership*. Jossey-Bass.
- Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., Gorham, W., Kornhauser, A., Manley, M., Padrón Quero, M., Savané, M. A., Singh, K., Stavenhagen, R., Suhr, M. W., & Nanzhao, Z. (1996). *Learning: The treasure within*. UNESCO Publishing.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Gruenert, S., & Whitaker, T. (2015). *School culture rewired: How to define, assess, and transform it*. ASCD.
- Gülşen, F. U., & Çelik, Ö. (2021). Secondary School Teachers' Effective School Perception: The Role of School Culture and Teacher Empowerment. *International Journal of Progressive Education*, 17(5), 183-201. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.375.21>.
- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Jarvis, P. (Ed.). (2009). *The Routledge international handbook of lifelong learning*. Routledge.
- King, A. (1993). From sage on the stage to guide on the side. *College Teaching*, 41(1), 30–35. <https://doi.org/10.1080/87567555.1993.9926781>.



- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2012). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>.
- Patterson, J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive school systems for a nonrational world*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown Business.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. Doubleday.