

การศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

A Study of The Learning Organization of Welfare Education Schools in
The Central Region Group 1 under The BUREAU of Special
Education Administration

วชิรวิทย์ เจียงผา¹, นิพนธ์ วรรณเวช²

Wachirawit Jiangpha¹, Nipon Wonnawed²

Corresponding Author E-mail: Wachirawitjiangpha@gmail.com

Received: 2023-05-10; Revised: 2023-05-27; Accepted: 2023-06-12

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 183 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 2) การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกเพศและประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, การศึกษาพิเศษ

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

¹ Student in Master of Education Program, (Educational Administration), Kanchanaburi Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University

Abstract

The purposes of this research were to study and to compare the learning organization of welfare education schools in the central region group 1 under the Bureau of Special Education Administration, classified by genders and working experiences different. The samples consisted of 183 school administrators and teachers under the Bureau of Special Education Administration, obtained by proportionate stratified random sampling. The research instrument was a five-level-rating scale questionnaire with content validity between 0.67–1.00 and the reliability at 0.96. The data were analyzed by using mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and pair difference test by Scheffe's method. The findings were as follows:

1) The learning organization of welfare education schools in the central region group 1 under the Bureau of Special Education Administration was overall and in each individual aspect at a high level, ranking in the order as follows: self-awareness, pattern of thinking, systematic thinking, common visions, and learning together as a team. And 2) The comparison of the learning organization of welfare education schools in the central region group 1 under the Bureau of Special Education Administration, classified by genders and working experiences different, Overall and in each individual were not different.

Keywords: The Learning Organization, Special Education

บทนำ

โลกกำลังเปลี่ยนแปลงทำให้การศึกษาในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมโลก โรงเรียนต้องเตรียมพร้อมผู้เรียนสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 โดยโรงเรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการที่จะให้ความรู้แก่ผู้เรียน ด้วยการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูง ที่มุ่งเน้นการพัฒนาในภาพรวม ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนต้องสร้างหลักสูตรที่ช่วยให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และทักษะผู้เรียนทุกคนในศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถคิดแก้ปัญหา คิดวิเคราะห์ สื่อสารได้ รวมทั้งมีความสามารถทางเทคนิค ผู้บริหารและครูต้องปลูกฝังความรู้และทักษะที่จำเป็นโดยแสดงให้เห็นว่าความรู้ และทักษะนี้ใช้กับโลกความเป็นจริงได้ และต้องพยายามเพิ่มความใฝ่รู้ของผู้เรียน ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนกลายเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โรงเรียนควรมีกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน โดยคำนึงถึงแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น โลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และการออกแบบการเรียนการสอน โรงเรียนสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จในการเผชิญหน้ากับเหตุการณ์จริงทางสังคม และเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ดังนั้น โรงเรียนควรมีการจัดการรวมความรู้และทักษะที่จำเป็นเข้าไว้ด้วยกัน มีระบบสนับสนุนที่ได้มาตรฐาน มีการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน และเมื่อผู้เรียนจบการศึกษาพร้อมที่จะเจริญเติบโตในโลกยุคดิจิทัลที่เชื่อมต่อกันได้ทั่วโลก (สุทธิวรรณ ตันตริจนวนาศ. 2560: 28)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้บริการเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรต่าง ๆ โรงเรียนควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงต้องพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมกับยุคสมัยของการแข่งขันที่มีความรุนแรง ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ องค์กรต้องยอมปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง (สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. 2554: 225) สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง องค์กรธุรกิจ หรือองค์กรทางการศึกษา รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ องค์กรจำเป็นต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะในยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ. 2554: 135)

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ อย่างมากในปัจจุบันจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กล่าวถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทย โดย

มีเป้าประสงค์ว่าคนไทยมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องการศึกษา ทักษะการทำงาน และการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันสำคัญในการดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยให้คนไทยตระหนักถึงคุณค่าวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย สร้างจิตสำนึกที่ดี มีค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน บนความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อเป็นฐานในการก้าวไปสู่สังคมที่มีความ สดใส และแบ่งปันต่อผู้อื่น ตลอดจน นำไปสู่การสร้าง และพัฒนานวัตกรรมและผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมต่อกับเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ของประเทศในอนาคต สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็ง ทำหน้าที่และบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันการศึกษา และชุมชนให้เป็นสถาบัน หลักในการพัฒนาความรู้ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคุณภาพคน ไทยทุกกลุ่มวัยให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงามและรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมของประเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล และเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อ การพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต เป้าหมายการพัฒนาเพื่อคนไทย ทุกคนมีคุณภาพเพิ่มขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา รวมทั้งมีการเจริญพันธุ์ที่เหมาะสมในทุกช่วงวัย คุณภาพการศึกษา ได้รับการยกระดับสู่มาตรฐานสากล ต่อยอดองค์ความรู้สู่นวัตกรรม และโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่ หลากหลายเพิ่มมากขึ้น (ทองเพียร เตยหอม. 2562: 1-2)

การพัฒนาสถานศึกษาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการบริหารภายใน องค์กรให้ก้าวทันต่อสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคนในองค์กรต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติให้พร้อม ที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเซงเก้ (Senge. 1990: 98) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็น องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นต้องมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา และมี การขยายขอบเขตแบบแผนทางความคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับในองค์กรมี การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการมององค์กรในระดับกว้าง ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่ สามารถเชื่อมโยงความสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้ (สุทธยา อร่ามรัตน์. 2562: 3)

การบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันไม่เอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษา เช่น ไม่มีความตระหนักในวิสัยทัศน์ ขาดการมีส่วนร่วมของภาคีอื่น ๆ ขาดการจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กรการทำงานตามระเบียบราชการ ขั้นตอน การปฏิบัติงานมาก มุ่งเน้นผลประโยชน์ของตนเองและกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์โดยรวมขององค์กร ทำให้มีการทำงานใน ลักษณะต่างคนต่างทำ หน่วยงานขาดการประสานงานที่ดี มีการแบ่งชนชั้นตามตำแหน่ง และตามลักษณะของงาน ทำให้ การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายเรื่องที่มีปัญหาจำเป็นต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงและต่อยอด โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งการคิด วิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และด้านคุณธรรม จริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2551: 57)

ซึ่งปัญหาดังกล่าวข้างต้นอาจเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากในด้านบุคลากรครู ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีอายุน้อย ทำให้ยังไม่มีประสบการณ์ด้านการทำงาน การบริหารจัดการระบบการทำงานและความเชี่ยวชาญเท่าที่ควร โรงเรียนยังไม่มี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีทิศทางในการทำงาน รวมถึงระบบการทำงานที่ต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำในส่วนรับผิดชอบ ของตน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้ขาดปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงานและงานไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร (รัตติกร พุฒิประภา. 2560: 6)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี พันธกิจหลักคือส่งเสริม สนับสนุนและจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ และเด็กด้อยโอกาสที่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพอย่าง ทัวถึงและมีคุณภาพ สำหรับโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ได้แก่ โรงเรียน สมเด็จพระปิยมหาราชรมณียเขต โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 45 โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 47 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ บางกรวย โรงเรียนพิบูลย์ประชาสรรค์ และโรงเรียนฟ้าไผ่วิทยา โดยนักเรียนส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา และมี

ฐานะยากจน จึงมีการจัดการศึกษาแบบโรงเรียนอยู่ประจำ โดยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 ของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีค่าสถิติพื้นฐานรวม 5 วิชา มีรายละเอียดดังนี้ คะแนนเฉลี่ยภาษาไทย 45.74 คะแนนเฉลี่ยสังคมศึกษา 38.10 คะแนนเฉลี่ยภาษาอังกฤษ 20.65 คะแนนเฉลี่ยคณิตศาสตร์ 19.34 คะแนนเฉลี่ยวิทยาศาสตร์ 29.66 และคะแนนเฉลี่ย 5 วิชา คือ 30.70 ซึ่งต่ำกว่าระดับประเทศ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2565: 15) จะเห็นได้ว่าทั้งด้านบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังเป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องพัฒนาการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อปัจจัยภายในทุกด้านของสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของปัจจัยภายนอก ซึ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ตอบสนองการพัฒนาดังกล่าว เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบแนวคิดที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมถึงการดำเนินงานของโรงเรียนและส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพนักเรียน

ดังนั้นจากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาการศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากงานวิจัยนี้ไปปรับปรุงหรือวางแผนนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2551: 146) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและศักยภาพการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

สุจิตรา ธนานันท์ (2552: 118) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553: 27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดเป็น ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พรทิศา วันตา (2553: 24) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกันที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแข่งขันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลังร่วม อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์แห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

พัทธ์สิดา มีบุญ (2553: 21) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับที่เพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพคนในองค์กร โดยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยน

ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นันทพร เตศิริ (2554: 24) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง หน่วยงานที่สมาชิกทุกคนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดงความสามารถ โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กรตามความคิดอ่านที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556: 152) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กรขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรปรารถนาอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างและขยายเครือข่ายของการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระ ไม่มีขอบเขตการเรียน เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทั้งองค์กร

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558: 37) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพลิน บุญนา (2559: 25) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

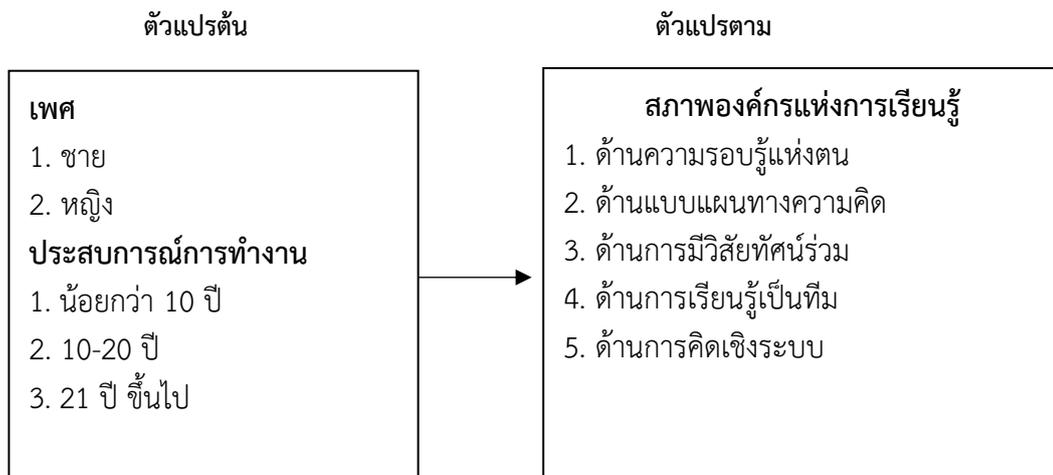
จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560: 37) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ขยาย ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

เซงเก้ (Senge. 1990: 98) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งหน่วยงานสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge. 1990: 6-13) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ดังแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 348 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 324 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 183 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสถานศึกษาที่จัดการศึกษาสงเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ เกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า มาสร้างเครื่องมือ ตามนิยามของสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน

3. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ เท่ากับ 0.67 จำนวน 2 ข้อ และ 1.00 จำนวน 38 ข้อ

4. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระแล้ว ไปทดลองใช้ (tryout) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ถึงประธานโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ และประสานงานทางโทรศัพท์ในการติดตามเก็บแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตนเอง จำนวน 183 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. การวิเคราะห์สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของเบสต์ (Best. 1981: 195)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติพื้นฐาน
 - 1.1 ร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย
 - 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง
 - 2.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

สรุปผลการวิจัย

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรอบรู้แห่งตนรองลงมาคือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงระดับสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวม

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.34	0.23	มาก
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.30	0.21	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.30	0.23	มาก
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.30	0.23	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.30	0.22	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.17	มาก

2. การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ ในภาพรวม

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	4.35	0.23	4.34	0.24	0.02	0.984
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.29	0.23	4.31	0.19	0.60	0.547
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.32	0.21	4.27	0.24	1.30	0.196
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.31	0.20	4.29	0.25	0.81	0.417
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.32	0.23	4.27	0.20	1.49	0.138
รวมเฉลี่ย	4.32	0.16	4.30	0.18	0.80	0.427

$p < .05$

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม

สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig.
	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		21 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน	4.33	0.25	4.33	0.22	4.45	0.17	2.75	0.066
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.31	0.22	4.27	0.22	4.33	0.17	0.90	0.407
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.32	0.24	4.26	0.22	4.34	0.20	1.87	0.157
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.28	0.25	4.30	0.21	4.37	0.13	1.27	0.284
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.31	0.23	4.28	0.20	4.31	0.24	0.40	0.670
รวมเฉลี่ย	4.31	0.18	4.29	0.16	4.35	0.13	1.45	0.238

$p < .05$

อภิปรายผล

1. สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทั้งโรงเรียนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึง บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับโรงเรียนทุกคนในโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ขยาย ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เข้าโรงเรียนและนักเรียนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวี คำภูลา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงตระหนักและให้ความสำคัญของการให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยร่วมกันพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้โรงเรียนต้องหาวิธีการบริหารแนวใหม่ เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตของโรงเรียนที่มีคุณภาพ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรทั้งเพศชาย และเพศหญิงรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองในการมีส่วนร่วมในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เน้น 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ในการขับเคลื่อนโรงเรียน เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน บุคลากรทุกฝ่าย ชุมชน และสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร รักชนบท (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมกันขับเคลื่อนให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน การแสดงให้เห็นบุคลากรรับรู้ถึงความรัก ความสามัคคี ความเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน การให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกช่วงอายุอย่างเท่าเทียม เพราะบุคลากรทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญต่อโรงเรียนในบริบทที่แตกต่างกันไป ซึ่งสามารถนำความรู้ ทักษะของทุกคนมาบูรณาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าม่วง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าม่วง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทญา อร่ามรัตน์ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความสามัคคี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เป็นกิจวัตรปกติแก่บุคลากรในการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑาทิพย์ ชัยบัณชิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือคู่มือองค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทองเพ็ญ เตยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นันทพร เตศิริ. (2554). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลรู๊ป.
- บุญยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าม่วง จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พรทิวา วันตา. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัทธ์สิตา มีบุญ. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เมธาวี คำภูลา. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8(2): 355-356.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชภัฏอุทิศ). วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการ ปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ รุ่นที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์.
- สุทธิวรรณ ตันติระจนาวงศ์. (2560). ทิศทางการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(1): 28-43.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุธรรม ธรรมทัตตานนท์. (2554). หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. (4th ed.). Englewood cliff: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline field book: strategies and tools for building a learning organization*. New York: Doubleday.