

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3
The Learning Organization Characteristics of Schools
in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3

กันตินันท์ เวชสาร¹ และ ผศ.ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม²

Kantinun Wetchasan¹ and Asst.Prof.Dr. Charoenwit Sompongtham²

นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี¹

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี²

Student of Program Education Administration, Graduate School, Ratchathani University¹

Thesis Advisor, Faculty of Education, Graduate School, Ratchathani University²

E-mail : mario_ncd@hotmail.com

Received July 1, 2022; Revised October 26, 2022; Accepted December 15, 2022

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในภาพรวม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 506 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F - test / One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.14$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.08$) และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 3.94$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่เหลือ คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้แก่ 3.1) สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม 3.2) สถานศึกษาควรใส่ใจทุกข้อ ด้วยส่งเสริมสวัสดิการพิเศษให้ทั่วถึง 3.3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ 3.4) สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ 3.5) สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the total level of learning organization of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, 2) to compare the level of learning organization of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, categorized by comparing the school size and 3) to propose guidelines for developing the learning organization of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3. The sample for this research were 506 principals, teachers and personnel of educational institution in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, academic year 2020. The research tools were questionnaire with the entire reliability at .89. The data was analyzed by finding the percentage, average, standard deviation and F - test / One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The analytical result of learning organization level of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a high level ($\bar{X} = 4.09$). Considering each aspect, it was found that all the aspects were at much level. The following aspects represented the values from the highest to lowest points: team learning ($\bar{X} = 4.16$), systematic thinking ($\bar{X} = 4.14$), building shared vision ($\bar{X} = 4.12$), mental models ($\bar{X} = 4.08$) and personal mastery ($\bar{X} = 3.94$).

2. The comparative result of learning organization level of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3, categorized according to the school size was found that the educational principals, teachers and personnel in different schools had the level of opinion in 2 aspects towards the learning organization of schools in Ubon Ratchathani Primary Educational Service Area Office 3; namely, the mental models, building shared vision were non-significantly dissimilar, while the personal mastery, systematic thinking and team learning were significantly different at .05.

3. The approaches for developing the learning organization level of schools in Chaiyaphoom Province under the Secondary Educational Service Area Office 30 was as follows: 3.1) the educational institution should organize training the personnel in team working and learning, 3.2) the educational institution should pay attention to the personnel's well-being, promoting extra welfare properly, 3.3) the educational institution should support the personnel to invent and to create new innovations, 3.4) the educational institution should have the atmosphere supporting and cultivating the personnel to be aware of learning, and 3.5) the educational institution should develop the strategy and device for sharing knowledge among the personnel.

Keyword: The study of Learning Organization Characteristics, Ubon Ratchathani
Primary Educational Service Area Office 3

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลให้ระบบการทำงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้ามามีบทบาทสำคัญมากขึ้นในทุกขั้นตอนหรือทุกระบบการทำงาน การนำพาองค์กรเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไม่ใช่เป็นเพียงหน้าที่ของฝ่ายบริหารแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้นแต่ยังคงเป็นหน้าที่และบทบาทสำคัญของบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้นๆ อีกด้วย โดยเฉพาะส่วนราชการซึ่งมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยน ทิศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบที่ใช้ทิศทางการมององค์กรแบบองค์รวม คือปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานของบุคลากรซึ่งทรัพยากรบุคคลจะต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์ การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาค ราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่นๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กร ให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้ บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในองค์กรเพื่อให้ บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ การที่องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องเกิดจากการบริหารจัดการ การเรียนรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง โดยการทำให้้องค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถส่งเสริมให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาสังคมไทย และสังคมโลกในอนาคต แนวทางแห่งความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและต่อเนื่องตลอดเวลา นั้น นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการจัดการแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกส่วนขององค์กรในการสร้างและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (รติกร พุฒิประภา, 2562, หน้า 519) และสอดคล้องกับขจรศักดิ์ เขียวน้อย, 2561, หน้า 2-3) ที่อธิบายว่าในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่ง ครูผู้ช่วยและครูกระทำตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมโดยมีกระบวนการทำงาน อย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานสำเร็จและผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน มีการผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการรวมตัวกันเป็นทีมด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างพลังของการเป็นชุมชน นักปฏิบัติเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันบนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังที่ เซนเก้ (Senge, 1990) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อภารกิจ วิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การขึ้นและปฏิบัติตาม หลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก (Positive climate) การสนับสนุนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลต่อโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดอุบลราชธานีโดยมีสถานศึกษาในสังกัด 209 โรงเรียน โดยมีผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา 2,768 คน โดยประมาณ และนักเรียน 34,734 คน โดยประมาณ จากพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พุทธศักราช 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างสม่ำเสมอ โดยให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้าน ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็น บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักเกณฑ์และมีวิธีบริหารที่ดี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2562, ออนไลน์)

การวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการ จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบไปพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งนวัตกรรม และชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในภาพรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลระดับต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิด (Patterns of Thinking) ใหม่ๆ และแตกแขนงของความคิดให้เกิดขึ้นเป็นที่ปรารถนาและแรงบันดาลใจร่วมกัน (Collective Aspiration) ของผู้คนในองค์กรและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ ร่วมกับคนอื่นและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร (Senge, 1990) เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่สมาชิกหรือบุคลากรทุกคน ต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องมีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่างๆ ต้องการและมีการเรียนรู้ทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็ง (Core competence) ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อองค์กรนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้นบทบาทของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาหรือโรงเรียน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 2,768 คน ปีการศึกษา 2563 จำแนกเป็น สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 89 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 112 คน และ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2,567 คน รวมจำนวน 2,768 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 506 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากร จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ (ไพศาลวรคำ, 2559:101) จำแนกเป็น

- | | |
|---------------------------------|--------------|
| 1.สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ | จำนวน 72 คน |
| 2.สถานศึกษาขนาดกลาง | จำนวน 88 คน |
| 3.สถานศึกษาขนาดเล็ก | จำนวน 346 คน |

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิด 5 ประการ ของ เชิงเก

(Senge, 2006, p. 7-8) ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี

เขต 3 (สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ)

ตัวแปรตาม คือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำนวน 209 แห่ง

5. ขอบเขตด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2563

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชธานี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2563 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3. รวบรวมข้อมูลได้รับกลับคืนมา 506 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้นำมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อ แต่ละคน ตามรหัสที่กำหนด และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งใช้ค่าสถิติดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

2. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วย F-test (One Way ANOVA)

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วนำเสนอแบบบรรยายความเรียง

ผลการวิจัย

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาลำดับต่ำสุด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.14$) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.08$) และการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 3.94$)

1.1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรจัดกิจกรรมให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$) องค์กรมีโครงการ

การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.16$) และองค์กรมีการจัดประชุมอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงวิทยาการ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.04$)

1.2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$) องค์กรของท่านมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.28$) และ บุคลากรมีแนวคิดอย่างเป็นระบบและสามารถทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.11$)

1.3 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรกระตุ้นให้บุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.45$) บุคลากรในองค์กรตระหนักและเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.33$) และบุคลากรในองค์กรมีความรัก ความภาคภูมิใจ และความศรัทธาในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรสามารถรวมพลังความคิด และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.99$)

1.4 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในองค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมภายในกลุ่ม หรือข้ามกลุ่มเพื่อถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.39$) องค์กรของท่านมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งทางความคิด และการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29$) และองค์กรของท่านมีการร่วมแรง ร่วมใจในการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรของท่านสามารถรวมพลังแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.04$)

1.5 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์กรมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบจากการระดมความคิดของบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$) องค์กรส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งทางด้านความคิด และการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$) องค์กรมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนตาม ระดับของปัญหา ($\bar{X} = 4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรมีการวางระบบการตัดสินใจ ปัญหา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ ($\bar{X} = 3.95$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลือ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้แก่

3.1 สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม

3.2 สถานศึกษาควรใส่ใจทุกสุข ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษให้ทั่วถึง

3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

3.4 สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้

3.5 สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาในพื้นที่ได้มีการตื่นตัวในการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถดำเนินการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้คุณธรรม และมีวิถีชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้การบริการและการจัดการศึกษابرลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ก็มีนโยบายให้มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 จึงจำเป็นต้องดำเนินการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management) ซึ่งเป็นระบบการจัดการที่สามารถกำหนดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน เพื่อสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3, 2562, ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรณรินทร์ มุ้ยเงิน (2559, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร 3) ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร ใช้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร จำนวน 86 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายงานบุคคล 1 คน 3) ครูผู้สอน 2 คน โรงเรียน ละ 4 คน รวมเป็นจำนวน 344 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่มีระดับมากที่สุดคือการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมส่งผลกันในทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยต่างประเทศของ Kareem, J. (2016) ได้ศึกษาวิจัยอิทธิพลของความเป็นผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษาดำเนินการใน 80 โรงเรียนในเมืองบังกลอร์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือโปรไฟล์องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LOP) เพื่อวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้และมาตรวจวัดรูปแบบความเป็นผู้นำในการวัดรูปแบบความเป็นผู้นำที่ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้ประสานงานของโรงเรียน ผลการศึกษพบว่ารูปแบบความเป็นผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถาบันการศึกษาในฐานะองค์กรการเรียนรู้สามารถอธิบายได้ดีที่สุดผ่านกรอบทฤษฎีของโรงเรียนในฐานะองค์กรการเรียนรู้ของเช็งเก สำหรับการเรียนรู้ที่แท้จริงจะเป็นหัวใจของความเป็นมนุษย์ เราสามารถสร้างตนเองขึ้นมาใหม่ได้ สิ่งนี้ใช้ได้กับทั้งบุคคลและองค์กร ดังนั้นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้มันไม่เพียงพอที่จะอยู่รอด แต่เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างผู้นำทางการศึกษาคือบุคคลในโรงเรียนวิทยาลัยมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาที่มีความรับผิดชอบและมีบทบาทในการตัดสินใจ คนเหล่านี้มีหน้าที่รับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของสถาบันของพวกเขา

1.1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรมและการทดลอง มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการพัฒนาความรู้ระหว่าง

บุคลากรทั่วทั้งองค์กร มีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญ มีการสร้างบรรยากาศและปลูกฝังให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ตลอดเวลา

1.2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานที่เป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ มีการคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.3 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคน เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ นำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์

1.4 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานที่เป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ มีการคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความคิดเห็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่เหลือ คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4 พ.ศ.2562) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา การบริหารและการจัดการ และการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจทางการบริหาร ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ บางแก้ว (2559, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา เทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสักจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการพัฒนาและกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา เทศบาลเมืองดอนสัก อำเภอดอนสักจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่าการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้านความรอบรู้ของบุคคล ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านมีความเข้าใจเชิงระบบมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านแบบแผนการคิด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ไพลิน บุญนา (2559, หน้า 80-84) ได้ศึกษาวิจัยลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี รวมทั้งสิ้น 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย

พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ได้แก่

- 3.1 สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม
- 3.2 สถานศึกษาควรใส่ใจทุกข้อดี ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษให้ทั่วถึง
- 3.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
- 3.4 สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้
- 3.5 สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 สถานศึกษาควรมีแผนกลยุทธ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเน้นแผนการพัฒนาด้านบุคลากรในประเด็นการสร้างภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกระดับ และแผนการพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้และการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

1.2 สถานศึกษาควรมีระบบการรายงานผลการดำเนินงาน กำหนดนโยบาย มาตรฐาน และสนับสนุน ให้ครูพัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ครูได้จัดนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะมีการดำเนินการและติดตามการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

1.3 สถานศึกษาควรเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการพัฒนาและขยายผลโดยใช้วงจร PDCA โดยกำหนดให้ครูแต่ละกลุ่มสาระจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อศึกษาปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

1.4 สถานศึกษาควรนำผลการประเมินไปกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม และกำหนดเป้าหมาย เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยนำผลการประเมินไปจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละปี

1.5 สถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือของแต่ละสายงานเพื่อแยกส่วนได้อย่างชัดเจน กำหนดมาตรการการนำคู่มือไปใช้ ร่วมกันกับครูกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ในการเรียน ผู้บริหารสร้างความตระหนักในการคิดแบบองค์รวมโดยผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการฝึกปฏิบัติการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ความรู้ในเชิงลึก และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ขจรศักดิ์ เขียวน้อย.(2561).การพัฒนาแบบวัตุดิบกิจกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ในสถานศึกษา.รายงานการวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมแลกเปลี่ยน สพฐ. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ:

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

พรทิพย์ บางแก้ว (2559).การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา เทศบาล

เมืองดอนสัก อำเภอดอนสักจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสาร JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559).

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.

(2546, ตุลาคม 9) ราชกิจจานุเบกษา, 120 (100 ก), 4

พระศรณรินทร์ มุ้ยจีน. (2559).องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สมุทรสาคร.วารสารศึกษาศาสตร์ มมร คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559)

ไพศาล วรคำ. (2559). การวิจัยทางการศึกษา , (พิมพ์ครั้งที่ 8). มหาสารคาม: ดักสิลาการพิมพ์.

ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รติกร พุฒิประภา.(2561). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนวัตรราษฎร์อุทิศ).

วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. (2562). สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม

2563, จาก เว็บไซต์ : <http://www.ubon3.go.th/information.php>

Kareem, J. (2016). The influence of leadership in building a learning organization. IUP

Journal of Organizational Behavior. Volume 15 Issue 31.

Senge, P. M. (1990). The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning

Organization. New York: Doubleday/Currency.

Senge, P.M. (2006). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning

Organization. USA: Doubleday.