

การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน
เหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

The Learning Organisation Promotion of School Administrators in
Lao Taohai Group under The Office of Udon Thani
Primary Educational Service Area 1

ฐิติพร ธรรมเจริญ¹

Thitiporn Thammajaroen¹

Received: 7 มีนาคม 2563 Revised: 26 มีนาคม 2563 Accepted: 15 เมษายน 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 93 คน มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยศึกษา 5 ด้าน คือ การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี; Master Student of Education Program, Program in Educational Administration, Ratchathani University, Thailand;
e-mail : anpan_poom@outlook.co.th

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา, กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห

ABSTRACT

The purposes of this research were to study the learning organisation promotion of school administrators in Lao Taohai Group under the office of Udon thani Primary Educational Service Area 1. The samples were 93 administrators and teachers obtained by the simple random sampling. Five components were taken into consideration. These include: 1) systematic thinking; 2) personal mastery; 3) mental models; 4) shared vision; and 5) team Learning. The 5 rating-scale questionnaire consisting of 40 items and the reliability of the questionnaire was 0.89. The statistical method employed for data analysis was descriptive statistics. The results of this study revealed that the learning organization promotion of school administrators was at a high level both in overall and in each individual aspect, ranking in the order of mean from highest to lowest as shared vision, team learning, personal mastery, mental models and systematic thinking.

KEYWORDS: Learning Organization, School Administrators, Lao Taohai School Group

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นด้วยความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสาร เทคโนโลยีอื่น ๆ และการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง โดยโลกาภิวัตน์ได้เชื่อมโลกเข้าหากันอย่างแน่นแฟ้น ทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ความเชื่อมโยงดังกล่าวเป็นเหตุให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในส่วนใดส่วนหนึ่งของโลก สามารถส่งผลกระทบไปยังส่วนอื่นได้อย่างรวดเร็ว โดยประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งที่ประเทศต้องการคือ ทรัพยากร “คนที่มีความรู้” สิ่งที่จะก่อให้เกิดการเปรียบเทียบในการแข่งขันคือ คือ การที่บุคคลใน

ชาติ มีความรู้ ความสามารถ และสามารถนำความรู้ความสามารถนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ ความรู้เป็นปัจจัยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive Factor) และกำหนดความอยู่รอดของปัจเจกบุคคล องค์กร และประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2544, หน้า 25)

ประเทศไทยให้ความสำคัญในการพัฒนาทั้งส่วนราชการ และทรัพยากรมนุษย์ โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่อง การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 บัญญัติไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้มี ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสติปัญญา ถ่ายทอดความรู้ และทักษะ รวมทั้งค่านิยม ให้คนมีความสามารถ ทั้งในการคิด การตัดสินใจ และการกระทำเพื่อเป็นกำลังสำคัญของสังคม และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 การจัดการการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ และต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวนี้อาจมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนา ที่จะทำให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้อง และได้รับสิ่งดี ๆ การศึกษาไม่ใช่เพียงการใช้ชีวิตระยะหนึ่งในสถานศึกษาเท่านั้นแต่เป็นเสมือน ปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องแสวงหา และเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว หน้าที่การงาน ตลอดจนความก้าวหน้า และความมั่นคงของประเทศ ในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของชาติ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะได้รับ การศึกษาจากสถานศึกษาในขณะที่โลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาในระบบ สถานศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองพัฒนาศักยภาพของเยาวชนให้สอดคล้องกับลักษณะของสังคม ปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยสามารถดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและตลอดชีวิต และทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการประกอบอาชีพพึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตได้อย่างมี คุณธรรมและศักดิ์ศรี พัฒนาตนเอง มีบทบาทร่วมในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม (ณัฐริ โปธิ์คง. 2547, หน้า 56) โดยเฉพาะการจัดการความรู้

การจัดการความรู้เป็นกระบวนการทำงานโดยการนำความรู้ที่ฝังลึกในตัวคนหรือจาก ประสบการณ์ในการทำงานมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันนำมาสร้างและใช้เรียนรู้เพื่อให้ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช. 2548, หน้า 14) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ จัดการศึกษาในระบบให้กับประชาชน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่ การปฏิบัติ ดำเนินการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและ หลักการที่ตั้งไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นกับการดำเนินงานของสถานศึกษา และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกัน ทั่วโลกว่า กลยุทธ์ในการบริการที่ดีที่สุด คือ การมุ่งเน้นคุณภาพ การบริหารจัดการคุณภาพมี เป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่ องค์กร จุดเริ่มต้นในการนำระบบการ บริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบมาใช้ ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลง ต้องสร้างให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และพัฒนาศักยภาพองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิง ระบบที่ประสานกัน มุ่งมั่น พัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ. 2544, หน้า 25-32) โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญในการดำเนินการ

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีความสำคัญ และจำเป็นในการสนับสนุนในการจัดการความรู้รวมถึงการพัฒนา และให้ครูผู้สอนตระหนักถึงการสร้างความรู้ใหม่ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้ความสำคัญที่มองสภาพสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่เกี่ยวกับโครงสร้าง และขอบข่ายงานได้อย่างชัดเจน มีความรู้ความเข้าใจระบบงานและกระบวนการบริหารงาน เข้าใจปรัชญาแห่งการเรียนรู้และสามารถนำมากำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม พยายามพัฒนาตนเอง ตลอดจนพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูเกิดความคิดหรืออื่นในการจัดการความรู้และสามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา (Senge. 1990, p. 3-4)

โรงเรียนในกลุ่มเหล่าเตาไห พยายามเพิ่มคุณภาพการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แต่ตามปกติโรงเรียนโดยทั่วไปไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพการบริหารตามที่ต้องการได้ ต้องมีองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบดังกล่าวคือ กิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่น ๆ และแข่งขันกับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด คือ ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ได้เร็วกว่าโรงเรียนอื่น ๆ ด้วยการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและครูโดยทั่วไปที่จะนำแนวทางในการกำหนดทิศทาง นโยบาย วางแผน พัฒนาบุคลากร และองค์กรภายในสถานศึกษาและสามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กรและระดับชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดทิศทาง นโยบาย วางแผน พัฒนาบุคลากร และองค์กรภายในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 117 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครูผู้สอนทั้งหมด 13 โรงเรียน จำนวน 104 คน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560

ตัวแปรที่ศึกษา

การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 จำนวน 117 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน ครูผู้สอนทั้งหมด 13 โรงเรียน จำนวน 104 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 80 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 93 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน

(Krejcie and Morgan. 1970, p 608 อ้างถึงใน นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2554, หน้า 130) โดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) สอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ตาม องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี ถึงหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 13 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เมื่อได้แบบสอบถาม กลับคืนมา นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาดำเนินการ ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามไป 93 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 ฉบับ ของแบบสอบถามที่แจกไป ส่งให้ครูผู้สอนจำนวน 80 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูผู้สอนจำนวน 77 ฉบับ ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 96.77

2. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถาม ตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

3. นำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	คะแนน
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 – 2.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.49	ความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์

อัลฟา (α – coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 90 คน เป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 เป็นเพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 ในจำนวนนี้เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56

2. การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.61) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.65) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.60) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.63) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.58)

3. ผลการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.42) กระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.54) และกระตุ้นให้มีการวิเคราะห์หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.65)

3.2 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.60) ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.61) และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.63)

3.3 ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.64) ส่งเสริมให้บุคลากรนำข้อผิดพลาดและความสำเร็จในอดีตมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.59) และส่งเสริมให้บุคลากรวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงและนำมาปรับใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.03$, S.D.=0.61)

3.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.69) เสริมสร้างความรักความห่วงใย และความผูกพันให้เกิดระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.24$,

S.D.=0.75) และสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กระตุ้นบุคลากรให้มีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.=0.69)

3.5 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางาน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.=0.62) ส่งเสริมให้มีการพบปะ พูดคุย และแลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.=0.72) และส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.=0.61) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.13, S.D.=0.64)

สรุปผลการวิจัย

การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไหสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน

การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่เอื้อ หรือส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน และเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ทั้งการให้ความรู้ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมความคิด การทำเป็นแบบอย่าง การเสริมแรง การจัดสภาพแวดล้อม การสร้างบรรยากาศ การจัดหาเทคโนโลยี และการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารได้รับรู้ถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกระแสสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ทั้งจากมิติด้านเศรษฐกิจ การค้า การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ

ทำงานของแต่ละบุคคล กลุ่ม และขององค์กร เพื่อให้การทำงานงานขององค์กรประสบความสำเร็จ สามารถก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ รวมทั้งการมีกฎหมายที่บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นในสถานศึกษาที่สังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พณนันท โกศินานนท์ (2551, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราชพฤกษ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงภาพรวมขององค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.42) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในแต่ละงานนั้นย่อมมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง บุคลากรภายในองค์กรควรคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในภาพรวมขององค์กรตามมา ดังนั้นควรที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธิ ไสยคล้าย (2556 หน้า บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับภาวะผู้นำและระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และพบว่า ภาวะผู้นำของเทศบาลนครหาดใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ในระดับสูงมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละหน่วยงานภายใต้เทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า หน่วยงานภายใต้เทศบาลนครหาดใหญ่ มีภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน โดยสำนักงานคลังมีระดับภาวะผู้นำและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ

2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D.=0.60) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานระดับชาติให้ความสำคัญต่อครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงฯ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นพระราชบัญญัติฉบับแรกของประเทศไทยที่ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ หัวใจ

สำคัญของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเน้นความสำคัญของความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม การจัดการศึกษายุคใหม่ จึงต้องปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หากครูมีคุณภาพและศักยภาพสูง จะทำให้การจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้ยังเกิดผล ดังนั้นจึงต้องพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด ชุมชุมพร (2549 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ แตกต่างกัน และ 3) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพทางบวก ระดับสูงมาก

3. ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.64) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากถ้าบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้ร่วมคิดตัดสินใจจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกิจกรรมมากขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล (2547 หน้า 81) ได้ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา และ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับสูง และ 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจัดการแบบการจัดการโดยการยกเว้น และองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน แบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบ สามารถพยากรณ์และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D.=0.69) ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากกลุ่มบุคคลเข้ามารวมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วย ดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม การบริหารประสิทธิภาพที่งานต้องพัฒนาคน ในองค์กรหรือหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการเพิ่มผลผลิต สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วเท่าไรยิ่งได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มาก ยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมของ องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ทำและมีความพึงพอใจ เพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฏีคำพา ชำนาญ (2552 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการศึกษาถาวรศึกษาโรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา จำนวน 46 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้และใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเกาะโพธิ์ ถั่วงามวิทยา โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับ “มาก” ทุกองค์ประกอบ เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การจงใจ ภาวะผู้นำทางวิชาการ และเทคโนโลยี และระบบงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” 3 อันดับสุดท้าย คือ การปฏิบัติด้านการ จัดการ การปฏิบัติของครูและทีมงาน และการปฏิบัติด้านการบริหาร

5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางาน

($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.62) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสมกับงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดทำ และใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการ และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกาญจน์ จิระสาร (2553 หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรต พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรต ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนและบุคลากรได้พัฒนาแนวทางในการทำงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
 - 1.2 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาแนวทางเลือกที่ดีกว่าเดิม
 - 1.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารควรกระตุ้นบุคลากรให้มีความต้องการที่จะเห็นความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จทันเวลาและมีประสิทธิภาพ
 - 1.5 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มโรงเรียนเหล่าเตาไห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดรธานี เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาในการดำเนินการและส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กลุ่มโรงเรียนเหล่าเดาไห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎีกา คำพา ชำนาญ. (2552). การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงเรียนเกาะโพธิ์ถั่วงามวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2544). การกิจของนักบริหารการศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารการศึกษา, 2(127(51)),28.
- ณัฐริ โพธิ์คง. (2547). ระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนเอกชนอำเภอเมืองเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ปาลิกา นิธิประเสริฐกุล. (2547). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชา บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนานันท์ โกตินานนท์. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ลุ่มค์กรแห่งการเรียนรู้. เอกสารอัดสำเนา.
- วิจารณ์ พาณิช. (2548). การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการ จัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สนธิ ไสยคล้าย. (2556). ภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วารสารวิทยบริการ, 24(2),43-60.
- สมคิด ชุมชุมพร. (2549). การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). *การศึกษาคำเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday / Currency.