

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4

Development of Learning Organization in Basic Education Schools,
Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4

วิจิตร แพงโสภา, วิชัย ราชวงศ์,ธีระศักดิ์ บึงมูม

Wichit Paengsopa, Wichai Ratchawong, Theerasak Buengmoom

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Patumthani University

E-mail: wichit_paengsopa@yahoo.com

ได้รับบทความ: 9 พฤษภาคม 2562; แก้ไขบทความ: 5 มิถุนายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 6 มิถุนายน 2562

Received: May 9, 2019; Revised: June 5, 2019; Accepted: June 6, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 224 คน และครูผู้สอน 238 คน รวมทั้งสิ้น 462 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของประชากร และได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมมีข้อเสนอแนะค่าเฉลี่ยร้อยละ 50.30 ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of the research were to study and find out the guideline for Development of Learning Organization in Basic Education Schools, Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4. The sampling were comprised of 224 educational administrators and 238 teachers totaling 462 people whose dimension specification for the administrative group was made by use of 80 % criterion of population, and for the teaching group was made by use of 10 % criterion of population, and it was derived by simple random sampling according to location and basic education schools' sizes. The tools used for data collection were questionnaires, data analysis was made by SPSS, and the statistics used for the data analysis was Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation.

The findings were as followed:

1. Development of Learning Organization in Basic Education Schools, Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4 was totally at high level, when considering on each aspect arranging from high to low level it was found that learning together as a team, systematically thinking, thinking model, how to have vision together, personnel management as excellent respectively.

2. As for the result of analysis to find out the guideline for Development of Learning Organization in Basic Education Schools, Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4, it was found that there have been totally suggestions for the averaged values at 50.30 %, and suggestions for the guideline of development arranging from high to low levels as follows: Learning together as a team, systematically thinking, thinking model, how to have vision together, and the personnel management as excellent respectively.

Keywords: Development of Learning Organization, Basic Education Schools

1. บทนำ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศอย่างยิ่ง มีการกระจายตัวอยู่ในทุกท้องถิ่น และมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีทักษะชีวิตตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งในการดำเนินงานของโรงเรียนนั้น ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอน เพราะมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลเหล่านี้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโลก หากครูผู้สอนไม่พัฒนาตนเองไปพร้อมกับความก้าวหน้าอื่น ๆ ในระบบการศึกษาแล้ว อาจทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีตามเป้าหมายที่ต้องการได้ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาดังกล่าวนอกจากตัวครูผู้สอนแล้วผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ต้องร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างมีแผน โดยการปรับเปลี่ยนต้องดำเนินการทุกส่วนทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานของสมาชิก เพื่อกำหนดเป็นกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ กลยุทธ์ ศักยภาพของบุคคล วัฒนธรรมองค์การ รวมทั้งการพัฒนาทางเลือกและศักยภาพขององค์การใหม่ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว จะมีลักษณะตรงกับคำว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หรือ Learning organization ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่เป็นที่นิยมแพร่หลายในปัจจุบัน เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัต สามารถจัดการความรู้และใช้ความรู้เป็นเครื่องมือนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001: 23) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์การที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการเรียนการสอนเป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ เหล่านั้นโรงเรียนจึงควรน่าจะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ

จากสภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ศึกษาได้ติดตามการบริหารงานมาโดยตลอด พบว่าไม่มีการศึกษาผลการปฏิบัติงานการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้แต่อย่างใด โดยเฉพาะด้านการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่มีข้อมูลที่จะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้มีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สพม.ขอนแก่น เขต 4

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

3.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของ เซงเก้ (Senge, 1990: 139 – 269, อ้างถึงใน วีรวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 35) ประกอบด้วยพฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลมีคุณลักษณะ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คนและครูผู้สอน จำนวน 216 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 297 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 80 ของประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนใช้เกณฑ์ร้อยละ 10 ของประชากร และได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 46) จำแนกเป็นตามตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 81 คน ครูผู้สอน จำนวน 216 คน และขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็นขนาดเล็ก จำนวน 151 คน ขนาดกลาง จำนวน 131 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการศึกษามีลักษณะเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย สถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศักยภาพการแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 66)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด (Open ended) ประกอบด้วย ข้อคำถามที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาใน 5 ด้าน

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ (IOC: Index of Consistency, บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 63)

1.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation, บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 99-109)

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 99)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 41)

4. สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาศักยภาพการแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏ ดังนี้

1.1 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน รองลงมา คือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรขยายขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

1.2 ด้านรูปแบบวิธีการคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ให้ความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ รองลงมา คือ มีอิสระทางความคิดในการทำงานและพัฒนางานของบุคลากร และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีความพร้อมที่จะรับความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิด สร้างสรรค์ความคิดของตนเอง

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นศรัทธา ในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ มีส่วนร่วมในการกำหนดและวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ มีบทบาทหน้าที่ของตนเอง ของเพื่อนร่วมงานและยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน รองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายของทีมงานอยู่ตลอดเวลาในการทำงานเป็นหมู่คณะ และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ มีโอกาสพบปะ พูดคุย เสวนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ จัดลำดับความสำคัญของงานรวมทั้งแนวทางการพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมา คือนำความรู้ในการกิจหลักของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน คืองานวิชาการงานบุคลากร งานงบประมาณงานบริหารทั่วไปมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ได้จัดลำดับความสำคัญของระบบงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน

2. ปัญหาการพัฒนาศักยภาพการแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวม มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ รองลงมา คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิด และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏดังนี้

2.1 ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ โดยภาพรวมมีปัญหามีอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีปัญหามีอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ขาดการมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในการทำงาน รองลงมา คือ ไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรขยายขีดความสามารถในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ที่จะปรับปรุงการ

ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือไม่มีการแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษา

2.2 ด้านรูปแบบวิธีการคิด โดยภาพรวมมีปัญหอยูในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีปัญหอยูในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่มีการกำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอนจากปรัชญาการเรียนรู้และนำมากำหนดนโยบายพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ไม่มีความพร้อมที่จะรับความรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ความคิดของตนเอง และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ไม่มีการปรับปรุงแบบวิธีการคิดและวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัย

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมมีปัญหอยูในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีปัญหอยูในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่มีเป้าหมายในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในปัจจุบัน และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ขาดการสร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกคนรู้สึกตื่นเต้นอยากเห็นองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมมีปัญหอยูในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีปัญหอยูในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่มีการร่วมกันในการแก้ปัญหา การปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ไม่มีทัศนคติที่ดี และร่วมมือกันในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ขาดการจัดให้บุคลากรเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษาดูงานการสัมมนา และการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมมีปัญหอยูในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ มีปัญหอยูในระดับน้อยทุกข้อ โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่มีการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพรวมทั้งทำเป็นระบบ รองลงมา คือ ไม่ได้จัดลำดับความสำคัญของระบบงานของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้เรียน และข้อที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา สภาพการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันหลาย ๆ องค์กรเริ่มต้นตัวกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปฏิรูปองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของภาครัฐ โดยสมาชิกในองค์กรได้มีความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการที่จะพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างศักยภาพของตนและองค์กรที่สามารถปรับเข้าสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของคิม (Kim, 1993: 43) ที่ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการเพิ่มพูนความสามารถขององค์การเพื่อให้บังเกิดการกระทำที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัย ณรงค์ หล้าวงศา (2548: 61-62) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรยุทธ จิมอาษา (2550: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่าระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน

6. ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยศึกษากับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน
2. ควรศึกษาเรื่องการประเมินผลการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยศึกษากับบุคลากรที่มีเพศต่างกันและขนาดสถานศึกษาต่างกัน
3. ควรศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษากับตัวแปรต้นอย่างอื่น เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อทราบแนวความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กับสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

5. ควรศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของบุคลากรที่มีขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กล้า สมตระกูล. การศึกษาเพื่อชีวิต: เครือข่ายการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โอเดียร์สแควร์, 2535. โรงพิมพ์บริษัทสุวิริยสาส์น จำกัด, กรุงเทพฯ.
- ดำรง กันธิมูล. การพัฒนาองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวิริยสาส์น, 553.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. “วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. **ข้าราชการ** 40, 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2538), 11-32.
- Ziegler, Mary Frances. The Learning Organization: Awakening (Small Businesses, Organizational Change. **Dissertation Abstracts International**. Item 9413432, 1995.