

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

Learning Organization of School in the United Campus Mueang Chonburi 2, under the Office of Chonburi Primary Education Service Area 1

ธารีรัตน์ บุญมีพิพิธ¹, วรชัย วิภูอุปโภคตร²

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร²

Thareerat Boonmeepipith¹, Vorachai Viphoouparakhot²

Mater of Education in Educational Administration, Faculty of Education¹, Bangkokthonburi University²

E-mail: Krujang34@gmail.com¹, E-mail: Vorachai.vip@bkkthon.ac.th²

Received: February 4, 2024; Revised: December 22, 2024; Accepted: December 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 และเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนจำนวน 301 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายตามตารางเครซี่และมอร์แกน ได้จำนวน 169 คน ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนที่เป็นระบบซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ABSTRACT

This research aims to investigate the learning organization of schools in the United Campus Muang Chonburi 2 and compare teachers' perceptions of learning organizations categorized by educational levels and work experience. Utilizing a survey research design, the population consisted of 301 teachers. A sample of 169 participants was selected using simple random sampling, guided by Krejcie and Morgan's table. A 5-point Likert scale questionnaire was employed for data collection. Statistical analyses included mean, standard deviation, and t-tests. The findings revealed that (1) the overall learning organization of schools in the United Campus Muang Chonburi 2 was rated at a high level, and (2) there were no significant differences in perceptions of learning organization categorized by educational levels or work experience. These results highlight the significance of collaborative learning, personnel development, and systematic planning as critical elements in building a sustainable learning organization.

Keywords: Learning Organization, School in the United Campus Muang Chonburi 2, The Office of Chonburi Primary Education Service Area 1

บทนำ

บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จุดเน้นที่สำคัญและคาดว่าจะถูกนำมาใช้ในอีกสองทศวรรษที่ 21 นั้นคือ เทคโนโลยี ซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านเพื่อค้นคว้าไปตีความ วิเคราะห์ วางแผนดำเนินงานงบประมาณ การเชื่อมโยง ข้อมูล ความรู้หรือวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ ทั้งในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา รวมทั้งการทำงานหรือแม้แต่ในชีวิตประจำวันต่างต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้น ดังนั้น หากการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยี โดยให้เกิด ความสมดุลระหว่างกัน การเจริญเติบโตของประเทศ ก็จะทำให้เกิดความมั่งคั่ง ยั่งยืน สามารถแข่งขันกับนานา ประเทศได้ทั้งในแง่ของคน และการใช้ทรัพยากรของ

ประเทศอันจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่โลก ศตวรรษที่ 21 ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองอย่าง หลีกเหลี่ยงไม่ได้ แนวโน้มในการแข่งขันจะเน้นในเรื่อง ของการแข่งขันด้วยความรู้ภูมิปัญญาประกอบกับ เทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้นผนวกกับการแข่งขัน ทางด้านธุรกิจ จึงทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้รู้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และในขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ใน สถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง องค์กรใดก็ตามหาก ต้องการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กร นั้นจึงต้องมีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

Senge (1990) ได้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization) ว่าเป็นองค์กรที่พัฒนา
ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุ
ผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ โดยเน้นการเรียนรู้ร่วมกัน 5
ด้าน ได้แก่ (1) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems
Thinking), (2) การสร้างแบบแผนทางจิต (Mental
Models), (3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team
Learning), (4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared
Vision), และ (5) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
(Personal Mastery) ในการหลอมรวมความรู้ให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการ
บริหารการ จัดการเชิงคุณภาพขององค์กรภาคธุรกิจ
เอกชน ภาครัฐได้นำรูปแบบการบริหารจัดการมาใช้
ใช้ เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และ
พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะต้อง
ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็น กระบวนการ
เปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อ การปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด
ปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียน
จะต้องมีหน้าที่สร้างและพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้ (Personal Learning) และสามารถ
เรียนรู้ตลอดชีวิตได้ (Life - long Learning) เป็น
กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพ ทางการบริหาร
สถานศึกษา โดยเน้นการพัฒนา นักเรียนเป็นสำคัญใน
การสร้างชุมชน และสังคมแห่งการเรียนรู้
(Community Learning) ฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการ
ปฏิรูประบบบริหารสถานศึกษาและการปฏิรูปการ
เรียนรู้ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ครู และผู้บริหาร
สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญตระหนักและให้

ความสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ , 2542)
โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการขับเคลื่อนการบริหาร
โรงเรียนให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization) มีการบริหารพัฒนาแบบ
ก้าวหน้า และยั่งยืน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นอย่าง
ยิ่ง ในการพัฒนาองค์กรโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการบริหาร
จัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวขับเคลื่อนการ
บริหารการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge
management) ไปสู่เด็กนักเรียน และการจัดการ
เรียนการสอนโดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child
Centered Education) จะทำให้นักเรียนได้ปฏิรูป
กระบวนการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพด้วยตนเองส่งผล
ให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพยิ่งขึ้น
(กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) สถานศึกษาจะต้องรับ
ภาระหน้าที่ที่สำคัญ สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การ
สร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีบทบาท
สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาเพราะจะต้องมีวิธีการ
และมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นการ
แสดงถึงความรู้ความสามารถที่จะพาองค์กรไปสู่
ความสำเร็จ และนำสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา
เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรใน
สถานศึกษา จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี
ทักษะการบริหาร และการสร้างความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงการมีนโยบายที่ดี แต่รวม
ไปถึงความใส่ใจบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนา
ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลด้วย (ศักดิ์
สิน โรจน์สราญรมย์, 2554) ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนา
สถานศึกษา และขับเคลื่อนสถานศึกษาเพื่อเพิ่ม
ศักยภาพความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริม ในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อจะส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนานวัตกรรม และส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ การบริหารโรงเรียนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับเป้าหมายทางการศึกษา และสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมา ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อำนวยความสะดวกในการเสริมสร้าง ขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคคล องค์กร นำไปสู่เป้าหมายซึ่งเป็นหนทางสำคัญในการ พัฒนาคณะพัฒนาองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

2. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ชลบุรี เขต 1 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐาน

1. ครูที่มีการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับมาก ปานกลาง หรือน้อย เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาไปสู่ผลสำเร็จในการจัดการศึกษา

2. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

3. ผลการวิจัยที่เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 จำนวน 12 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 301 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประจำปี การศึกษา 2566 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ระดับนัยสำคัญ 0.05 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่ายได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 169 คน

เครื่องมือ
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดของ Senge (1990) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล
- 2) ด้านแบบแผนทางความคิด
- 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม
- 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

นำผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน มาสร้างแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ

Likert, R. (1932) ซึ่งผู้วิจัยกำหนด ค่าระดับของน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำผลไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Best (1977)

3. การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 169 คน พบว่า ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 78.11 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 ประสบการณ์การทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ 0-5 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 84.02 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98

2. ผลการวิจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล และน้อยสุด ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ พิจารณาเป็นรายด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

(n = 169)

โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.43	0.44	มาก
2.ด้านแบบแผนทางความคิด	4.48	0.41	มาก
3.ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.45	0.42	มาก
4.ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.45	0.41	มาก
5.ด้านการคิดเชิงระบบ	4.41	0.43	มาก
ภาพรวม	4.44	0.42	มาก

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 169)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD	t	Sig
1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	ปริญญาตรี	4.43	0.45	-0.28	0.92
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.45	0.43		
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	ปริญญาตรี	4.49	0.40	-0.80	0.55
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	0.42		
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	ปริญญาตรี	4.45	0.40	-0.07	0.33
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.46	0.49		
4. ด้านการเรียนรู้ของทีม	ปริญญาตรี	4.45	0.42	0.08	0.88
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.45	0.39		
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	ปริญญาตรี	4.40	0.44	-0.89	0.42
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.47	0.39		

จากตารางที่ 2 ผลเปรียบเทียบการประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสห

วิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม

ช่วงระดับการศึกษา พบว่า ครูที่ระดับการศึกษา
ต่างกัน ประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยรวม และรายทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 169)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	SD	t	Sig
1.ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	0-15 ปี	4.43	0.44	-0.07	0.39
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.44	0.48		
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	0-15 ปี	4.50	0.41	1.55	0.70
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.36	0.39		
3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	0-15 ปี	4.44	0.44	-1.35	0.09
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.46	0.33		
4.ด้านการเรียนรู้ของทีม	0-15 ปี	4.45	0.42	-0.34	0.73
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.48	0.41		
5.ด้านการคิดเชิงระบบ	0-15 ปี	4.42	0.43	0.25	0.51
	มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	4.40	0.41		

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการ
ประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสห
วิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าการ
จำแนกประสบการณ์ในการทำงานของครู โดย
ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลองค์ประกอบความเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขต
เมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 รายด้าน 5 ด้าน อภิปราย
ผลดังนี้

1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ผล
การศึกษาพบว่าด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลอยู่ใน

ระดับมากที่สุด โดยครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลใหม่
พัฒนาศักยภาพของตนเอง และสร้างความเชี่ยวชาญ
ในสายวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมา ศรี
งาม (2565) ที่พบว่าครูที่พัฒนาทักษะตนเองอย่าง
ต่อเนื่องมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในสถาน
ศึกษาเช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปวีณา จงเจริญสุข
(2566) ที่ระบุว่าความเชี่ยวชาญส่วนบุคคลส่งเสริม
การพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมในองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ด้านแบบแผนทางความคิด ผลการศึกษา
แบบแผนทางความคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านการฝึก
ทักษะการคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาเชิง
วิเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารยา ชื่น
สุข (2564) ที่พบว่าครูที่ปรับแนวคิดเดิมเป็นทัศนคติ
เชิงบวกสามารถปรับปรุงคุณภาพการสอนให้
เหมาะสมกับสถานการณ์ และ วิทยา มณีรัตน์

(2566) ที่เน้นการวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีการเผยแพร่และสร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายขององค์กร ตรงกับผลการศึกษาโดย ัญญา วรณพงษ์ (2565) ที่เน้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแผนงาน และ ปรียาภรณ์ ศรีสมาน (2566) ที่ระบุว่าวิสัยทัศน์ร่วมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีมและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม ผลการวิจัยการเรียนรู้ของทีมอยู่ในระดับมาก โดยมีการระดมความเห็นและสร้างโครงสร้างทีมที่ชัดเจน งานวิจัย วชิรวิทย์ สุขสำราญ (2564) พบว่าความไว้วางใจในทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เช่นเดียวกับ สมเกียรติ ศิริพงษ์ (2566) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารในสถานศึกษา

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ผลการวิจัยการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนและวิเคราะห์ผลกระทบก่อนตัดสินใจ งานวิจัยของ สุนิสา วงศ์สิริ (2565) ชี้ว่าการคิดเชิงระบบช่วยเชื่อมโยงภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ พิชญ์ สุขสมบัติ (2566) ระบุว่า การวางแผนและการประเมินผลที่เป็นระบบช่วยสนับสนุนการพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวความคิดเห็นโดยภาพรวมเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญของครูในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรจัดการอบรมที่เน้นพัฒนาทักษะเฉพาะทางในสายวิชาชีพ และเปิดโอกาสให้ครูแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ใหม่ ตัวอย่างเช่น การจัดเวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการสอน หรือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาแบ่งปันประสบการณ์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านแบบแผนทางความคิด โรงเรียนให้การสนับสนุนให้ครูมีแบบแผนทางความคิดที่สร้างสรรค์และเชิงบวก ควรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นกระตุ้นการคิด เช่น การแก้ไขปัญหาในสถานการณ์สมมติ การระดมความคิดในกลุ่ม และการพัฒนาแผนปฏิบัติการแบบบูรณาการ ตัวอย่างเช่น การจัดการแข่งขันแนวคิดสร้างสรรค์หรือการออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอน จะช่วยเสริมสร้างกระบวนการคิดเชิงวิเคราะห์และสร้างสรรค์

3. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โรงเรียนควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมควรเริ่มจากการประชุมเชิงปฏิบัติการที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายองค์กร และเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ตัวอย่างเช่น การจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กรที่ระบุเป้าหมายร่วม พร้อมการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในระดับนี้ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

4. ด้านการเรียนรู้ของทีม โรงเรียนมีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของทีม ควร

สร้างโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน พร้อมกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก ตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ต้องอาศัยความร่วมมือ เช่น การพัฒนาหลักสูตรร่วมกันหรือการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน การมีโอกาสร่วมคิดและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีม จะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างสมาชิก

5. ด้านการคิดเชิงระบบ โรงเรียนควรส่งเสริมการคิดเชิงระบบผ่านการอบรมและกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของภารกิจในองค์กร ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมด้านการวางแผนและการประเมินผลที่เชื่อมโยงกัน การใช้กรณีศึกษาในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ หรือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ในองค์กร จะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- (2557). *รายงานสถานการณ์การศึกษาแห่งชาติ*. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จิตติมา ศรีงาม. (2565). การพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*, 5(2), 45-56.
- ฉัญญา วรรณพงษ์. (2565). วิสัยทัศน์ร่วมและความสำเร็จในองค์กร. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 6(1), 89-102.
- ปรียาภรณ์ ศรีสมาน. (2566). การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา. *วารสารวิจัยและพัฒนา*, 7(2), 56-70.
- ปวีณา จงเจริญสุข. (2566). ความเชี่ยวชาญและความสำเร็จในองค์กร. *วารสารการจัดการการศึกษา*, 3(1), 12-25.
- พิชญ์ สุขสมบัติ. (2566). การวางแผนเชิงระบบในองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิจัยการศึกษา*, 4(3), 12-24.
- สมเกียรติ ศิริพงษ์. (2566). การบริหารงานด้วยทีมเชิงระบบ. *วารสารวิทยาศาสตร์การศึกษา*, 5(1), 34-48.
- ศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์. (2554). การบริหารการศึกษาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- สุนิสา วงศ์ศิริ. (2565). การวิเคราะห์การคิดเชิงระบบในสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 8(1), 23-35.

ข้อเสนอแนะเหล่านี้มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งบุคลากรและกระบวนการในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารในสถานศึกษา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ชนบทและเขตเมือง.
2. ควรศึกษาผลกระทบของการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

- อารยา ชื่นสุข. (2564). การเปลี่ยนแปลงแบบแผนทางความคิดในองค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการศึกษา*, 2(4), 34-45.
- วชิรวิทย์ สุขสำราญ. (2564). การเรียนรู้ร่วมกันในทีมงานองค์กร. *วารสารการพัฒนาการศึกษา*, 3(2), 45-60.
- วิทยา มณีรัตน์. (2566). การพัฒนาทักษะการคิดสร้างสรรค์ของครู. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 4(3), 67-78.*Best, J. W. (1977). *Research in education (3rd ed.)*. Prentice-Hall.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.