

การศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1
THE STUDY OF PROBLEMS FOR OPERATION TO BE LEARNING
ORGANIZATION OF SCHOOL UNDER THE UTTARADIT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

¹ภิญโญ บัวภา และ ²นิคม นาคอ้าย
¹Pinyo Buapa and ²Nikom NakAi

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ประเทศไทย
Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

¹pinyo.b@psru.ac.th

Received: July 12, 2023; **Revised:** July 28, 2023; **Accepted:** August 21, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ประชากรในการวิจัยคือ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 จำนวน 144 แห่ง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน นำมาสุ่มตัวอย่างแบบด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา 108 แห่ง รวม 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับน้อย

¹นักศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

²รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับน้อย

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ปัญหาในการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษา

Abstract

The purpose of this research was to study the problems of the implementation of the learning organization of educational institutions. Under the Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1, the populations were 108 schools under Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1. The size of the sample was determined by using Krejcie & Morgan table were randomly sampling by stratified random method. Identify 216 of informants, namely school administrators. and teachers in educational institutions. The research tools were A questionnaire of 30 items was collected using a 5-point scale. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, and presenting the results of the data analysis in the form of an accompanying table. The results of the research revealed that the problem of operations towards becoming a learning organization of educational institutes in the jurisdiction of Uttaradit Primary Educational Service Area Office 1, the overall level was at a low level. When considering each aspect, it was found that the problem with the highest average was operational problem in systematic thinking. was at the medium level, followed by the problem of the implementation of joint vision creation moderate and operational problems in having a pattern of thinking were at a low level, respectively. The problem with the lowest average was the learning operation of the team, low level.

Keyword: Learning Organization; problems for operation to be Learning Organization; school.

บทนำ

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกยุคปัจจุบันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี การปรับตัวให้อยู่รอดและทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นแรงผลักดันสำคัญขององค์กรที่ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและสร้างความเข้มแข็ง ต้องรับมือและแข่งขันกับสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจคือ การ

คิดค้นสิ่งใหม่ (Innovate) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการคมนาคมและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2550 : 57) ดังนั้นบุคลากรในทุกองค์กรจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อความอยู่รอดและสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงถือเป็นเรื่องสำคัญและท้าทายที่ทุกองค์กรต้องดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุด โดยเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่เยาวชน และประชาชนในเขตบริการโดยตรง และระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีการศึกษา ต้องพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) และสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562 : 45) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องมีการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมากในการทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้ ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งในของส่วนราชการก็มีหน้าที่ต้องพัฒนา เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 40 - 58)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่น ที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นการมององค์การในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กร (ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเก้, Peter M. Senge, 1991 : 3)

อีกทั้ง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังคือศาสตร์ที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน เนื่องจากจะทำให้องค์กรสามารถยืดหยุ่น และปรับตัวเผชิญสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา องค์กรรูปแบบใหม่จะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคมที่มี

ข้อกำหนดจากประชาคมโลกและการแข่งขันมีมากขึ้น มาตรฐานด้านคุณภาพเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับจะต้องเกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน เราจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะการทำงานของบุคคลและใช้ทุกสิ่งจากการทำงานเป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง Michael Beck อธิบายว่า "องค์กรเอื้อการเรียนรู้ คือ องค์กรที่เอื้ออำนวยการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากรทุกคน ขณะเดียวกันก็มีการปฏิรูปองค์กรอย่างต่อเนื่อง"การจัดการความรู้นั้น เริ่มแรกคงต้องสร้างให้บรรยากาศขององค์กรหรือหน่วยงานให้มีมุมมอง หรือทิศทางเดียวกันก่อน โดยการสร้างภาคีหรือกัลยาณมิตรให้เกิดในองค์กรว่าจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนองค์กร เพื่อให้เกิดภูมิคุ้มกันซึ่งจะเอื้อประโยชน์ให้กับทุกคนโดยองค์กรต้องให้ความรู้ ความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ ด้วยการสื่อความเข้าใจในทุกรูปแบบถึงกระบวนการต่างๆ ซึ่งได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร (อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, 2562 : 7-8)

จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนคือ พฤติกรรมของคนในองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาใน ทุก ๆ ด้านเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการพัฒนาตนเอง ตามความเปลี่ยนแปลงของโลกภายในปัจจุบันและเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงภายในสถานศึกษา (มินตรา อินตะไชย, 2560 : 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และเปิดโอกาสทางการศึกษาให้มีความเท่าเทียมกัน ทำให้สถานศึกษาต้องทำการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามไปด้วย ซึ่งสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกันมีการจัดอบรมในด้านทักษะความรู้ต่างๆ ให้กับบุคลากรในสังกัดเป็นประจำ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง แต่การที่จะพัฒนาให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่จะส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากครูและผู้บริหารมีการโยกย้ายบ่อย ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งครูและบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การจัด

สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ไม่ต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2563 : 33)

ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และกรอบทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจน และในส่วนของครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษานั้นจะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนกันอย่างต่อเนื่องให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง อันจะช่วยนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามจุดมุ่งหมาย โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 144 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 ในปีการศึกษา 2565 ทั้งนี้ใช้สถานศึกษา เป็นหน่วยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 แห่ง โดยผู้ให้ข้อมูลได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 43) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจำแนกตามอำเภอ และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้สถานศึกษาที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากนั้นกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมเป็นจำนวน 216 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ภายใต้แนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเก้ (Peter Senge, 1991 : 3) เป็นแนวคิดหลัก ซึ่งได้คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามวินัย 5 ประการ ดังนี้ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 3) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 5) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Peter Senge ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบ 5 ระดับ สร้างขึ้นตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 แบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ตามแนวคิดของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Peter Senge ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแปลผลข้อมูลของค่าเฉลี่ย (Mean) นั้น เกณฑ์การให้คะแนน ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 113)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1

ด้าน	ปัญหาในการดำเนินงานสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 216		ระดับ	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ปัญหาการดำเนินงานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	1.59	.56	น้อย	4
2.	ปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด	2.37	.53	น้อย	3
3.	ปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	2.77	.69	ปานกลาง	1
4.	ปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	2.50	.60	น้อย	2
5.	ปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม	1.57	.39	น้อย	5
ค่าเฉลี่ยรวม		2.16	.31	น้อย	

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาพบว่า ปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.16$, S.D.= .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=2.77$, S.D.= .69) และอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X}=2.50$, S.D.= .60) และปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}=2.37$, S.D.= .53) ตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม ($\bar{X}=1.57$, S.D.= .39)

1. ปัญหาการดำเนินงานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยสถานศึกษามีวิธีการในการให้บุคลากรยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ สถานศึกษาพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการควบคุมจิตของตนเองให้มุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ และอยู่ในระดับน้อย ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด โดยสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมองบริบทรอบข้างสถานศึกษาตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้มีกรอบแนวคิด และรูปแบบการคิดที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน

3. ปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยสถานศึกษาส่งเสริม

บุคลากรให้ใช้วิธีคิดอย่างครอบคลุมรอบด้าน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรกและอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สถานศึกษาใช้วิธีการพัฒนาให้บุคลากร มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษาของตนเอง กับหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเท่าทันต่อเหตุการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

4. ปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยสถานศึกษาดำเนินการกำหนดภาพอนาคตร่วมกันของคนในองค์กรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีการสร้างทักษะความร่วมมือ ในการก้าวสู่ภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

5. ปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม โดยสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีการสร้าง และปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้ตรงกัน จากข้อสรุปของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดกระบวนการให้บุคลากร มีการอภิปรายโต้แย้งกัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย ส่วนลำดับสุดท้ายคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ ส่วนปัญหาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นปัญหาที่ต้องมีแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาด้านความคิดให้เป็นระบบมีการวางแผนในการดำเนินงาน และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา และครูภายในสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภายในสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนเจตคติ วิธีคิด วิธีปฏิบัติ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา อินตะไชย (2560 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านรูปแบบวิถีคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นชาวปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และบรรยากาศองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยทั้งหมดนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยาทั้ง 5 ด้าน (3) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาในทุกด้านเพื่อให้โรงเรียนอนุบาลพะเยาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในร่วมพัฒนาโรงเรียนอนุบาลพะเยาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทุกคนภายในโรงเรียนนั้นต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1 เป็นปัญหาอยู่ในลำดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบเป็นประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการคิดอย่างเป็นระบบจะเชื่อมโยงทำให้แบบแผนต่างๆ สมบูรณ์และชัดเจน มองภาพรวม หรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะมองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบได้ ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้มีการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ เช่น กันฝึกอบรม การทำกิจกรรมเพื่อเพิ่มทักษะ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา มั่นดี (2560 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบความคิด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการเป็นผู้รอบรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า 1) ด้านการคิดเชิงระบบ บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการวางแผน การทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบการทำงานให้รวดเร็ว และมีคุณภาพ 2) ด้านการเป็นผู้รอบรู้ ส่งเสริมให้

บุคลากรมีการศึกษาต่อ และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารับบทบาทหน้าที่ของตน 3) ด้านรูปแบบความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อโลกในยุคศตวรรษที่ 21 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ทุกคนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปในทางเดียวกัน และทุกคนสามารถปฏิบัติได้ 5) ด้านการเรียนรู้ของทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมทีม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทีมให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการประชุมให้เป็นกันเอง

3. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยสถานศึกษามีวิธีการในการให้บุคลากรยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรในสถานศึกษาอาจจะยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีการฝึกฝน พัฒนาตนเอง มีการใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลาจนทำให้สามารถรู้เท่าทันสถานการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่ตลอด และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากบุคลากรในสถานศึกษามีลักษณะนี้ จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มินตรา อินตะไชย (2560 : 94) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ระดับมาก

4. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการมีแบบแผนความคิด โดยสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมองบริบทรอบข้างสถานศึกษาตามความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาบางแห่งมีบริบทที่แตกต่างกัน และรวมถึงอุปสรรคในการที่จะทำให้บุคลากรในสถานศึกษา มองภาพขององค์กรด้วยเจตคติที่ดีและนำไปสู่การสร้างแนวปฏิบัติที่เป็นไปได้ เพราะวิสัยทัศน์และเจตคติที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559 : 51) ที่ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูมีมุมมองในภาพรวมของโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

5. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยสถานศึกษาส่งเสริมบุคลากรให้ใช้วิธีคิดอย่างครอบคลุมรอบด้าน เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

สถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีวิธีการที่พัฒนาทักษะให้บุคลากรในสถานศึกษามากเท่าที่ควร สถานศึกษาควรส่งเสริมกระบวนการคิด เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา มั่นดี (2560 : 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า 1) ด้านการคิดเชิงระบบ บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการวางแผน การทำงานร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการจัดระบบการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพ

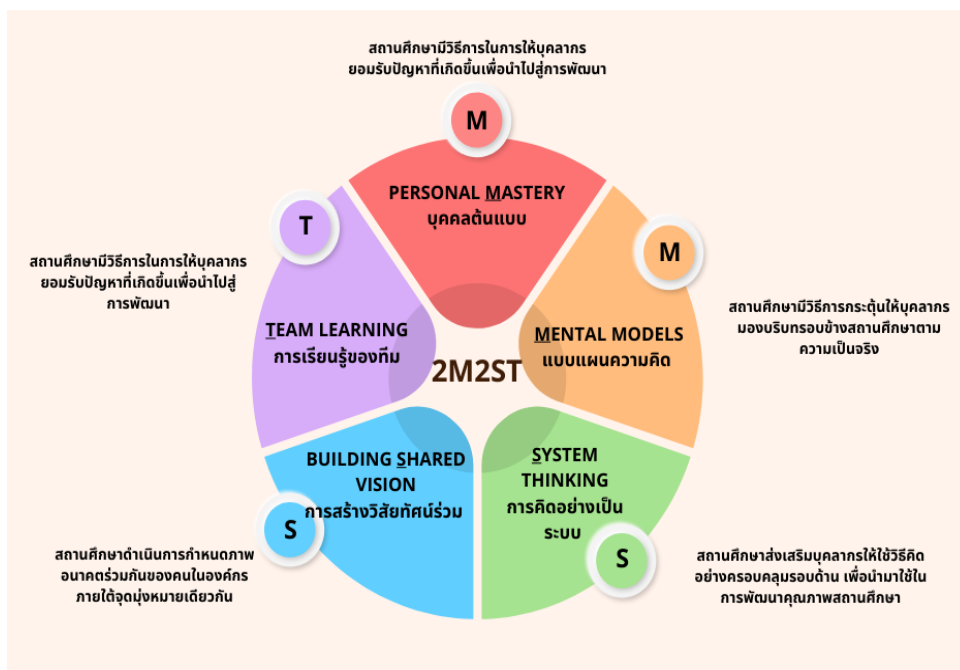
6. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยสถานศึกษาดำเนินการกำหนดภาพอนาคตร่วมกันของคนในองค์กรภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังร่วมของคนทั้งองค์กร ที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559 : 51) ที่ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูมีมุมมองในภาพรวมของโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

7. จากการวิจัยพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม อยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการดำเนินงานด้านการเรียนรู้ของทีม โดยสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร มีการสร้าง และปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติให้ตรงกัน จากข้อสรุปของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ และให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในวางแผนการทำงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทำให้สถานศึกษามีแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษารูปแบบใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ และการที่บุคลากรรู้แนวทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันแล้ว จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560, หน้า 94) ที่ได้ศึกษา การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่

21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการเรียนรู้ของทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาร่วมกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นแนวองค์ความรู้ในรูปแบบ 2M2ST Model ได้ดังภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 : แสดง 2M2ST Model

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ : บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จำเรียง วิยวัฒน์และเบญจมาศ อำพันธ์. (2540). วินัย 5 ประการ พื้นฐานองค์กรเรียนรู้. กรุงเทพฯ : บริษัทบริษัทเอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด.
- ชนันภรณ์ อารีกุล. (2563). การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต แนวคิด หลักการ และสาระสำคัญ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชาวิช เนาวรัตน์. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราชญา กล้าบุญและสมศักดิ์ บุญเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยัคฆ์ วุฒิรงค์. (2563). การจัดการนวัตกรรมการ : ทรัพยากร องค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนภา มั่นดี. (2560). การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยพะเยา.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์. (2543). ประมวลผลความนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2550). สัตตคิลาน : หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์. 73 : 2-3.
- วิไลลักษณ์ ดลสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิไลลักษณ์ แวนทอง, อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ และเฉลิมพลไวยางกูร. (2564,มกราคม-มิถุนายน). *การพัฒนาบ้านหนังสือให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร*. วารสารมหาจุฬาลงกรณ. 12(1) : 79-90.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2557). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: ศึกษาศาสตร มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2563). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563. เข้าถึงได้จาก: <https://www.utdone.net/report6401.html>. (วันที่ค้นข้อมูล : 25 พฤษภาคม 2564)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565. เข้าถึงได้จาก: <https://www.utdone.net/>. (วันที่ค้นข้อมูล : 30 พฤษภาคม 2565)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อภิัญญา ฉัตรช่อฟ้า. (2562, มกราคม - มิถุนายน). เรื่อง *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 5(1) : 163-164.
- Campbell, R.F.Bridges and, R.O. Nystran. (1983). *Introduction to Educational Administrator*, (Boston : Ally and Bacon, 1983), p 22.
- Fenwick, J. (1992). *Managing Middle Grade Reform-An “ American 2000” Agenda*. (San Diego, CA : Fenwick and Associates, Inc., 1992), p 127.
- Garvin, D. (1993). *Building Learning Organization*. Havard Business Review, (July-August 1993): 778-779.
- Good, C.V. (1983). *Dictionary of Education*. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1983) , p 14.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001) *Education Administration : theory*. Research and Managementand. Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina, (New York : McGraw Hill Book., Co.,2001), p 170.
- Marquardt & Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York : Irwin.
- Senge, P. M. (1991). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.