

ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริม

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม

Learning Organization Characteristics of Institutes Under Nakhon Phanom

Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education

อักษร คำภา¹, รศ.ดร. สุมาลี ศรีพุทธรินทร์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, ²ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม

E-mail address: pimjai06032012@gmail.com

บทคัดย่อ

เนื้อหาการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำนวน 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52 – .82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent Samples) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน และขนาดสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, การศึกษานอกระบบ, การศึกษาตามอัธยาศัย



ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare learning organization characteristics of institutes under Nakhon Phanom Provincial Office of the Non-Formal and Informal Education classified by status and institute-size. The samples were 190 people followed percent criterion in the sample-sized specification; they were selected by Stratified Random Sampling. The instrument used was a five-rating scale questionnaire with the discrimination between .52 and .82, and the reliability of .97. The statistics employed in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (Independent Samples) and F-test (One-way ANOVA)

Key words: Learning Organization, Non-Formal Education, Informal Education

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 40 มีเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรบุคคลเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น สถานศึกษาที่จะสนองเจตนารมณ์ดังกล่าว ควรมีคุณลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาเปรียบเสมือนห้องปฏิบัติการเรียนการสอนขนาดใหญ่ที่จะทำหน้าที่ในการถ่ายโยงความรู้ ในทุกด้านไปสู่เด็ก ทั้งการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนในห้องเรียน ระหว่างนักเรียนและครู ในด้านของเนื้อหาสาระวิชาต่างๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรในขณะที่เด็กจะได้เรียนรู้จากสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ในด้านการฝึกปฏิบัติและการปลูกฝังลักษณะนิสัย สถานศึกษาจะเน้นแหล่งที่สร้างความคิดเชิงระบบที่จะพัฒนาให้เกิดวิสัยทัศน์ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงเป็นพื้นฐานทางสติปัญญาในอนาคต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ใน

หมวด 7 ครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 14)โรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอนเป็นหลักและเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (Student Learning) ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546ก, หน้า 7)

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีวิสัยทัศน์ให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและจัดการศึกษา และมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 9-32)

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้ง ต้อง ส่ง เสริม และ พัฒนา ความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2546, หน้า 4)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐก็จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 สำหรับ หมวด 3 มาตรา 11 นี้ เป็นเรื่องของการนำหน่วยราชการไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สำหรับแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะสำเร็จได้นั้นโรงเรียนหรือสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อไปสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียนยุคใหม่จึงสมควรอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

ปัจจุบันมีปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถในกลุ่มการสอนกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่สอนไม่ตรงวุฒิมาก นอกจากนี้แล้วปัญหาว่า ครูได้รับการฝึกอบรมแบบเก่า ไม่ได้รักการอ่าน การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการสอน ครูจำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำ ดังนั้น การเรียกร้องเรื่องการปฏิรูปการศึกษา จากบนลงล่างให้ครูสอนให้นักเรียนใฝ่เรียน รักการอ่าน รู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็น ไม่ใช่เน้นแต่การท่องจำ จึงเป็นเพียงการเรียกร้องในเชิงหลักการหรืออุดมคติโดยไม่คำนึงข้อเท็จจริงว่า ครูเองก็ขาดทักษะดังกล่าวเช่นกัน ปัญหาการไม่มีระบบการบริหาร

จัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้คุณพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นครูนั่นต้องพัฒนานตนเองอยู่เสมอ การมีระบบที่เลี้ยง การเยี่ยมเยียนนิเทศติดตามผลเพื่อให้คำแนะนำและกำลังใจโดยเพื่อนร่วมวิชา (Peer coaching and mentoring) และการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้อย่างเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในกระบวนการจัดการความรู้และพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่ “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” และ “สัมพันธภาพ” เป็นสิ่งสำคัญในระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพไม่ว่าวิชาชีพใดก็ตาม (วิทยากร เชียงกูล, 2552, หน้า 106-111)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดของ เซงเก้ (The fifth disciplines: the art and practice of learning organization, 1990) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ทั้งเอกบุคคล และที่เป็นทีม โดยองค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญมี 5 ประการคือ (1) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นหัวใจที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึง วิธีคิดและการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรได้ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมีข้อมูลย้อนกลับ และมีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่ (2) การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เป็นการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรในการจำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้อง รวมถึงการทำความเข้าใจในวิธีการ เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง และตอบสนองต่อการ

เปลี่ยนแปลง ได้อย่างเหมาะสม เป็นรากฐานที่ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวมสามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมด และเกิดความกระจ่างกับแบบแผนความคิด (3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง เพื่อการกำหนดเป้าหมาย หรือการสร้างภาพอนาคตที่มีทิศทางชัดเจนขององค์กร โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรคพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเพื่อสร้างความผูกพันโดยไม่ต้องมีการควบคุม (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้ในการพัฒนาความสามารถของทีมมากกว่าความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ของทีมจะสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล (5) การรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาโดยอาศัยวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลในการจัดการด้านความคิดสร้างสรรค์และมีการเรียนรู้ โดยใช้จิตใต้สำนึก(ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 18 - 29)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการดำเนินการจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในทุกพื้นที่เพื่อเติมเต็มระบบการศึกษาให้รองรับการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้



อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554, หน้า 35) ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาศักยภาพไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ให้ได้มากที่สุด ผลการศึกษานี้จะได้เสนอให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง และพัฒนาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำนวนรวมทั้งหมด 221 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำนวน 190 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน

20 คน และครูผู้สอน จำนวน 170 คน การกำหนดขนาดและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (Percentage) ซึ่งผู้บริหารใช้เกณฑ์ร้อยละ 95 และครูผู้สอนใช้เกณฑ์ร้อยละ 85

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .52 - .82 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยขอหนังสือจากงานบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งนัดหมายเวลาในการเก็บแบบสอบถาม และรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยปฏิบัติตามระเบียบ



ของทางราชการ รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม มาก

3 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม น้อย

1 หมายถึง มีระดับพฤติกรรม น้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ใช้เกณฑ์เฉลี่ยและแปลความหมาย

4.51-5.00 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีระดับพฤติกรรมน้อยที่สุด

วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าที (t-test แบบ Independent Sample) วิเคราะห์

เปรียบเทียบระดับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม ตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างให้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม สรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 4.04$) ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน ($\bar{x} = 4.03$) และด้านจินตทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.99$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโมเดลความคิด ($\bar{x} = 3.91$)

ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม



การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 4.13$) ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 4.00$) และด้านจินตทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน ($\bar{x} = 3.72$)

ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน ($\bar{x} = 4.06$) ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 4.04$) และด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 4.02$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโมเดลความคิด ($\bar{x} = 3.93$)

ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 3.88$) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 3.79$) และ

ด้านจินตทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโมเดลความคิด ($\bar{x} = 3.37$)

สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน ($\bar{x} = 4.15$) ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 4.06$) และด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 4.03$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านโมเดลความคิด ($\bar{x} = 3.97$)

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{x} = 4.12$) ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ($\bar{x} = 4.07$) และด้านจินตทัศน์ร่วม ($\bar{x} = 4.05$) ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน ($\bar{x} = 3.98$)

2. ผลการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการใฝ่ใจพัฒนาตน โดย

ครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านโมเดลความคิด ด้านจินตทัศน์ร่วม ด้านการสร้างภูมิรู้ทีม และด้านการคิดเชิงระบบไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือด้านการใส่ใจพัฒนาตนและด้านโมเดลความคิด โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ส่วนด้านจินตทัศน์ร่วม ด้านการสร้างภูมิรู้ทีม ด้านการคิดเชิงระบบไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

1. ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ คือด้านการสร้างภูมิรู้ทีม ด้านการใส่ใจพัฒนาตน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านจินตทัศน์ร่วม และด้านโมเดลความคิดจะเห็นได้ว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการสร้างภูมิรู้ทีม ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอน เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้

อย่างเปิดเผย และมักนำเอาความแตกต่างของแต่ละคนมาใช้สร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง เมื่อเกิดความผิดพลาด หรือล้มเหลวในการทำงานขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ร่วมเรียนรู้กับทีมงานและมักจะนำเอาความผิดพลาดมาเป็นบทเรียนที่มีคุณค่าต่อทีมงานเสมอๆ และเป็นผู้ที่มุ่งมั่นและยึดมั่นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของทีมและของหน่วยงานอย่างกระตือรือร้น สนับสนุนการจัดเก็บความรู้ และทักษะที่ได้ผลดีเพื่อถ่ายทอด เผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานในหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน ในหน่วยงานทุกส่วนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้โอกาสบุคลากรในทีมงานได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา

จะเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล พุ่มฉัตร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาพนักงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า วิธีการที่องค์กรใช้พัฒนาพนักงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานจริง การเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ห้องสมุด การให้ทุนการศึกษาต่อ ซึ่งวิธีที่ได้ผลมากที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรับการสนับสนุนของหน่วยงาน ได้แก่ การให้งบประมาณสนับสนุน และปัจจัยที่สำคัญในการที่จะพัฒนาแต่ละวิธีให้ได้ผลคือ ผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีอชัย พันธุ์เจริญกิจ (2540, หน้า 25) ที่กล่าวถึงบทบาทของผู้ที่มีส่วนในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 2 กลุ่ม

ได้แก่ ผู้นำในทุกระดับขององค์กรและฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งผู้นำในทุกระดับองค์กรมีคุณลักษณะของความสามารถที่จะชี้แนะให้องค์กรมุ่งหน้าไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ได้อย่างเหมาะสมที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของมานิดา ลือสายวงศ์ (2551) วารินทร์ เสมาล้อม (2551) ชิวพร เครือใจวัง (2550) ตติยา ม่วงมิ่งสุข (2550) และพิชญ์วารีย์ ใจดี (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต่างก็พบว่า วินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ผลการวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกันเช่นนี้ เพราะว่า วินัย 5 ประการดังกล่าว เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และค่านิยมเกี่ยวกับการเรียนรู้ อันมีพื้นฐานมาจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันหรือสร้างภาพที่ปรารถนาในอนาคตร่วมกัน ซึ่งเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างภายในองค์กร การที่บุคลากรมีมุมมองร่วมกันกับเพื่อร่วมงานและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้นเป็นไปในแนวทางที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ประกอบกับการยอมรับนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่บุคลากรร่วมกันกำหนดขึ้น มีการทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และมีความสามัคคีร่วมมือกัน ทำให้วิสัยทัศน์ของหน่วยงานเกิดเป็นผลสำเร็จได้ และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รู้จักคิดแบบหลากหลายวิธี สำหรับใช้ในสถานการณ์แตกต่างกัน รวมไปถึงวิธีสร้างแบบแผนความคิดอ่านที่สามารถปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มีการใช้ความคิดพลาดเป็นบทเรียนในการพัฒนาตนเอง มีการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงาน

บุคลากรได้รับโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านใหม่ของตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้หน่วยงานพัฒนาไปในแนวทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการที่หน่วยงานสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมีโครงสร้างทีมงานอย่างชัดทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรโดยอาศัยฐานความรู้ที่มีอยู่ อีกทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง ทำให้ความรู้ที่ได้มาเป็นความรู้ที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับเนื่องจากเป็นความรู้ที่มาจากการระดมสมองของบุคลากรทุกคน ซึ่งการเรียนรู้ของบุคลากรนี้เองถือเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. ผลการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันโดยครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใส่ใจพัฒนาตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะเป็นผู้นำด้านการวางแผน ด้านการตัดสินใจ และการสั่งการ แต่ครูซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนเป็นผู้ลงมือในการปฏิบัติ จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งวิโรจน์ สารรัตน์ (2548, หน้า 11) ได้เขียนหนังสือชื่อ “โรงเรียน: องค์กรแห่งการเรียนรู้ (แนวคิดทางการบริหารการศึกษา)” ได้กล่าวสรุปถึงองค์กรแห่ง



การเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้นักเรียนรู้อื่นๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนเองออกไป องค์การที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรคงานและการบรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกๆใหม่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงออกเป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นที่ซึ่งองค์กรเองได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรวัดณ์ สุวรรณสนธิ์ (2548, หน้า 103) ได้ศึกษาการบริหารงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใส่ใจพัฒนาตนและด้านโมเดลความคิด แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ส่วนด้าน จินตทัศน์ร่วม ด้านการสร้างภูมิรู้ที่ม ด้านการคิดเชิงระบบไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครพนมในปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการดำเนินการเพื่อตอบสนองการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่การเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตน พัฒนางาน ปรับปรุงการบริหารจัดการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนผลิตผู้เรียนที่คุณภาพ พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมบทบาทของภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการเพื่อสนองตอบการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก การกระจายงานให้ครูตามความถนัดความสนใจ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและทันสมัย เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเอง ประกอบกับสถานศึกษาได้รับการประเมินในรอบที่สอง จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทุกแห่ง และมีการปฏิบัติตามคำแนะนำจากการประเมินคุณภาพ ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา มัชปาโต (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5

พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับควรยอมรับว่าแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่สำคัญและการจะทำให้สำเร็จนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือ ผลักดัน และกระตุ้นให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ทั้งในเรื่องการบังคับบัญชา การให้อำนาจแก่บุคลากรได้มีโอกาสตัดสินใจและที่สำคัญคือ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมในทุกๆกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เพราะการทำงานแบบมีส่วนร่วม จะเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ได้มากขึ้น

2. สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการส่งเสริมและพัฒนาเครื่องมือสำหรับแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยนำระบบ E-Learning มาใช้ในการฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมเรียนรู้ และสร้างความรู้ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังประหยัดงบประมาณและเวลาได้มาก

3. สถานศึกษาควรจัดให้มีช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล

ความรู้ที่ต้องการได้ง่าย รวดเร็ว และทันทีที่ต้องการ รวมถึงการพัฒนาระบบ และโครงสร้างของข้อมูลความรู้ที่จำเป็น ให้ทันต่อเหตุการณ์

4. สถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรได้มีโอกาส โยกย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียนการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสดำเนินงานขององค์กร และพฤติกรรมของคนที่หลากหลาย มีการจัดตั้งทีมประสานงานระหว่างกลุ่มและฝ่ายต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งการวางโครงสร้างการบริหารจัดการที่เหมาะสม จะเป็นการเริ่มต้นปูพื้นฐานของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่จะสร้างให้บุคลากรได้เรามองเห็นแนวทางในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป


1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าส่งผลอย่างไรต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน หรือประสิทธิผลด้านการจัดการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้แต่ละด้านให้ลึกซึ้งมากกว่านี้ รวมทั้งศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของงาน หรือบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- แก้วตา ไทรงาม และคณะ. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- จิรวัดณ์ สุวรรณสนธิ์. (2548). *การบริหารปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จำเรียง วัชรวัฒน์ และเบญจมาศ อ่ำพันธ์. (2540). *หลักการ 5 ประการพื้นฐานขององค์การการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: เอ็กเบอ์เน็ทบุ๊คส์.
- ชีวพร เครือใจแจ้ง. (2550). *ศักยภาพเพื่อนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมพลาสติกในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง*. ปรินญาการจัดการ มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย เทียนพุด. (2545). *การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นาไก่ดำ.
- ตติยา ม่วงมิ่งสุข. (2550). *การศึกษาวิจัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ*. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชญ์วารีย์ ใจดี. (2550). *ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการกรมชลประทานสำนักชลประทานที่ 11*. ปรินญาการจัดการ มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิดา ลือสายวงศ์. (2551). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา บริษัท ธนาคารกลีกรไทย จำกัด (มหาชน)*. ปรินญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการตลาด), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ขอนแก่นเขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร. (2554). *เอกสารประกอบการพัฒนาพนักงานราชการ*. ตำแหน่ง ครู ตรีช. ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า กคน.ต่ำบล. หน้า 9-53.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2556, จาก [http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study\(final\).pdf](http://www.moe.go.th/edtechfund/fund/images/stories/laws/prb_study(final).pdf)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.

	Name:	Mrs. Aksorn Khamtha
	Address:	
	Education:	
	Work:	