

Educational administration to become a learning organization of educational institutions. Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office

Sudbancha Kotsi¹ , Krongthip Nakwichet² and Suwattanapong Romsri³

Received	Reviewed	Revised	Accepted
15/08/2564	20/09/2564	25/09/2564	25/09/2564

Abstract

The study have a purpose To study and compare opinions towards educational administration towards becoming a learning organization of educational institutions under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. classified by location academic status and work experience Personnel population Under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2020, there were 329 samples from the comparison of the total population with the sample size table. Research tools as a questionnaire, a 5-level estimation scale and the reliability is 0.82 . The basic statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and statistic used for hypothesis testing such as t-test, F-test, and Multiple Comparison Procedure with Scheffe' Method .

Research results

1 . Opinions of personnel towards educational administration towards becoming a learning organization of educational institutions under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. Overall, it's at a high level. When considering each aspect, it was found that Educational administration to become a learning organization of educational institutions. At a high level in every item

2. Opinions of personnel towards educational administration towards becoming a learning organization of educational institutions under the Bueng Kan Primary

¹ Bueng Kan Primary Educational Service Area Office, Email-Jomkunk2525@gmail.com

² Nakhon Ratchasima College, Email-Jomkunk2525@gmail.com

³ Roi Et Provincial Education Office, Email-Jomkunk2525@gmail.com

Educational Service Area Office classified by location Overall and different aspects statistically significant at the .05 level

3. Opinions of personnel towards educational administration towards becoming a learning organization of educational institutions under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office Classified by academic status Overall, no difference

4. Opinions of personnel towards educational administration towards becoming a learning organization of educational institutions under the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office Work experience classification overall different and different aspects in terms of learning among members of the organization on consciousness and the thinking system of people in the organization statistically significant at the .05 level

Keyword : learning organization , education administration

การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สุดบรรชา โคตสี⁴, กรองทิพย์ นาควิเชตร⁵ และสุวัฒน์พงษ์ รัมย์ศรี⁶

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรเป็นบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน จากการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.82 สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ t-test , f-test และการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ
2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, Email-Jomkunk2525@gmail.com

⁵ วิทยาลัยนครราชสีมา, Email-Jomkunk2525@gmail.com

⁶ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด, Email-Jomkunk2525@gmail.com

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรด้านความมีสติ และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหารการศึกษา

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดการคุณภาพ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการจัดการความรู้ ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับท่าที เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง โดยมีคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุนแต่เป็นทุนมนุษย์ เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็นทุนด้านความรู้ จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณี เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะความรู้คืออำนาจ เป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับ ก่อให้เกิดแนวคิดและการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีบทบาทต่อองค์กรในฐานะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กร การเปลี่ยนแปลงรากฐานของความคิดจิตใจ การนำเอานวัตกรรมใหม่มาใช้ในการจัดการศึกษาแบบอนุรักษ์นิยม การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาระบบการศึกษา นั้นจะมีความลำบาก การเปลี่ยนแปลงให้สภาพแวดล้อมทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตลอด และจะก้าวเข้าสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างไร เมื่อยังดำเนินการไปตามปกติ ไม่ได้ปรับตัวเข้ากับนโยบายใหม่ๆ ดังนั้นจึงต้องเปลี่ยนแปลงการศึกษา ให้สอดคล้องตามการเปลี่ยนแปลงอยู่รอบตัวผลิตภัณฑ์คิด นักแก้ปัญหาที่มีวิจารณ์ญาณ (ilpa-anan, S., 2017)

และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า กลยุทธ์ในการบริหารที่ดีที่สุด คือ การมุ่งเน้นคุณภาพ การบริหารการจัดการคุณภาพมีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร จุดเริ่มต้นในการนำระบบบริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบมาใช้ ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงต้องสร้างให้เกิดบางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน คือ เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้น ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันและมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Ruamsuk, A., 2015 : 1-2)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จึงจำเป็นต้องพัฒนาหน่วยงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่หน่วยงาน ด้วยการนำกลยุทธ์การจัดการสมัยใหม่มาเป็น แนวทางในการบริหารนั้นคือ การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรนั้น มีความสำคัญต่อความยั่งยืน และสร้างความสามารถในการดำเนินงานให้แก่องค์กร (Easterby Smith, 1997 อ้างถึงใน Angsuwan, P., 2018) ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลง เรื่องการเรียนรู้ องค์กรและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียนการสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับสภาพแวดล้อมในชีวิต และการทำงาน ทั้งนี้สภาพของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนั้น ยังไม่สามารถที่จะเอื้ออำนวยให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มศักยภาพได้ ทั้งนี้เป็นผลมาจากในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณลักษณะ รวมถึงวิถีทางวัฒนธรรมที่จะเอื้ออำนวยให้องค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ แนวคิดในการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้คนในโรงเรียนได้เรียนรู้ปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอก เพื่อให้ครูและบุคลากรมีการใช้ความรู้ในการพัฒนาตนเองและการดำเนินงานของโรงเรียน หรืออีกนัยหนึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนและค้นหาวิธีทางใหม่ๆ ในการผลิตผลิตภัณฑ์หรือบริการ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร (National Productivity Institute, 2015) ประกอบรายงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า เด็กชนบทส่วนมากยังขาดสิ่งจำเป็น เช่น เครื่องแต่งกาย อุปกรณ์การเรียน อาหารกลางวัน จึงทำให้สุขภาพของเด็กบางคนไม่ดีเท่าที่ควร เด็กชนบทที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาชั้นน้อยมาก ความรู้ของเด็กที่จบระดับ

ประถมศึกษาของโรงเรียนบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐาน นักเรียนในระดับประถมศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ, 2562) ดังนั้นการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอาจเป็นหนทางหนึ่งในการแก้ปัญหาเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีเรียนรู้ร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ทันต่อความรู้ใหม่ รวมถึงความคิดและความรู้ของคนในองค์กรให้เป็นพลังร่วม เพื่อผลักดันองค์กรให้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมจากภายนอก ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ และประสบผลสำเร็จในการดำรงชีวิตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยประเด็นตามแนวทาง 5 ประการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (Peter M. Senge. 2000) คือ 1. การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร (Personal Mastery) 2.

ความมีสติ (Mental Model) 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กร (Shared Vision) 4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5. ระบบการคิดของคนในองค์กร (Systems Thinking)

2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,284 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน Srisa-ard, B., 2013) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ตำแหน่ง จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู
- 2) ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ปฏิบัติการชำนาญการชำนาญการพิเศษและสูงกว่า
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ต่ำกว่า 10 ปี 10 - 19 ปี 20 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

4. ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,284 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง เครจซี่และมอร์แกน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวิจัยต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษา สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t -test และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง IOC ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t -test แบบ Independent Samples F-test แบบ One Way Anova และ Scheffe' Method

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นครู จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 83.89 ผู้บริหาร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.11 และดำรงตำแหน่งทางวิชาการปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 ข้าราชการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30 และชำนาญการพิเศษและสูงกว่า จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 -19 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 59.80 รองลงมา ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมีสติ การมีส่วนร่วมร่วมกันของคนในองค์กร การเรียนรู้เป็นทีม การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ระบบการคิดของคนในองค์กร

2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าแตกต่างกันในด้านความมีสติ

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรด้านความมีสติ และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกข้อ เนื่องจากมีการจัดการอบรมให้บุคลากรมีการปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก

และปรกฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น จัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจำงัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ Sriprom, K. (2562 : 5) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า สภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัด ชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เนื่องจากมีการบริหารสถานศึกษาด้วยการกระตุ้นให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Angsuwan, P. (2018 : 211) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสามารถนำแนวทางไปใช้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พบว่าแตกต่างกันในด้านความมีสติ เนื่องจากมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร จัดให้มีโครงการที่ช่วยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรสอดคล้องกับ ริเบีย (Ribiere, 2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการ นำเอาการบริหารจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์การ โดยพัฒนา เครื่องมือเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ การบริหาร จัดการความรู้ และดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จของการบริหารจัดการความรู้ ประชากร ผู้บริหารและ พนักงานขององค์การในอเมริกาและยุโรป จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามผ่านทางจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์มีทั้งสิ้น 88 คน ผลของการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมด้านการ แลกเปลี่ยนผลประโยชน์กับโอกาสการบรรลุผลมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรด้านความมีสติ และ ด้านระบบการคิดของคนในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 19 ปี และ 20 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 19 ปี มีความคิดเห็นต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากประสบการณ์ที่ต่างกันทำให้เกิดมุมมอง วิธีทางการทำงาน เกิดการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่ต่างกัน สอดคล้องกับ Khamphabutr, P. (2017 : 173-174) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ มีแนวทางดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา บุคลากรมีความเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันได้ บุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง บุคลากรมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนครูอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน สามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาด้านระบบการคิดของคนในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีกรปฏิบัติระดับค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยให้บุคคลในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อมูลใหม่ๆ กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในทุกประเภท ทุกระดับ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในโรงเรียนทุกประเภทและทุกระดับทั้งโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน

References

- Angsuwan, P. (2018). September - December. Developing guidelines for learning organization in small basic educational institutions under the Office of Secondary Education Service Area 27. *NRRU Community Research Journal*. 12 (3).
- Easterby-Smith. (1997). Inter-organizational knowledge transfer: Current themes and future prospects. *Journal of management studies* 45 (4), 677-690
- ilpa-anan, S. (2017). *An effective school reform process*. Bangkok: Suttha Printing Toll Plaza.
- Khamphabutr, P. (2017). Developing guidelines for developing educational institutions to become a learning organization in team learning. Under the Office of Kalasin Primary Education Service Area 2. *DPU graduate studies journal*. 14(65).
- Krcjce, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activity. *Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 610.
- National Productivity Institute. (2015). *Knowledge management from theory to practice*. Bangkok : Jirawat Express.
- Peter M. Senge. (2000). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization*. New York : Doubleday.
- Ribiere, V. M. (2001). *Knowledge management initiative successes as a function of organization culture*. Washington: George Washington University
- Ruamsuk, A. (2015). *Rotomoting the learning organization of educational institution administrators. Under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area District 3*. Kanchanaburi : Kanchanaburi Rajabhat University.
- Sriprom, K. (2017) *The Model of Small School Management in Chumphon Province to Become a Learning Organization*. Bangkok : University of North Bangkok.
- Srisa-ard, B. (2013). *Preliminary research*. Bangkok : Suwiriyasan.