



การศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

A Study and Comparison of Learning Organization of Schools the Secondary Educational Service Area Office Surin

สาวิตรี บุญแน่น¹, มณูญ เพชรมีแก้ว², อรุณวรรณ แก้วแกมเสื่อ³, ประยูร อาษานาม⁴

Sawitree Bunnan¹, Manoon Pethmekae², Arunwan Kaewkaemsae³, Prayoon Arsanam⁴

ภาควิชาสาขาการบริหารการศึกษา¹

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย¹

คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา, วิชาสาขาการบริหารการศึกษา²

วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง, ประเทศไทย²

คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา, วิชาสาขาการบริหารการศึกษา³

วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง, ประเทศไทย³

คณะศิลปศาสตร์และการศึกษา, วิชาสาขาการบริหารการศึกษา⁴

วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง, ประเทศไทย⁴

Received: March 02, 2025, Revised: March 15, 2025, Accepted: March 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 357 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครู 337 คน จำนวนสถานศึกษาจำนวน 85 โรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติการด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล อยู่ในระดับมากด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับการปฏิบัติการด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, พลวัตการเรียนรู้, การปรับเปลี่ยนองค์กร, การจัดการความรู้

Abstract

Research on A Study and Comparison of Learning Organization) To study being a learning organization of an educational institution under the Surin Secondary Education Service Area Office. and 2) to compare the learning organization of educational institutions. Under the Surin Secondary Education Service Area Office classified by location Work experience and size of the school. An example in the research is School administrators and teachers, there were of 357 people , including 20 school administrators and 337 teachers , totaling 85 schools .

The results of the research showed that 1) being A Study and Comparison of Learning Organization of Schools the Secondary Educational Service Area Office Surin Overall, it was at a high level,. The aspect with the highest mean was the aspect of organizational change at a high level, followed by the learning dynamics. At a high level, next is the aspect of enhancing knowledge to people. At a high level, in knowledge management. It was at a high level, The lowest mean level of operation was the technology implementation aspect. At a high level. 2) Comparison of being A Study and Comparison of Learning Organization of Schools the Secondary Educational Service Area Office Surin Classified by position, it was found that overall and each aspect were significantly different at the .01 level. Classified by work experience, it was found that overall and each aspect was significantly different at the .01 level. And classified by school size, it was found that overall and each aspect were significantly different at the .01 level.

Keywords: Learning Organization, Learning Organizationalization, Learning Dynamics, Organizational Transformation, Knowledge Management

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้กลายมาเป็นแรงผลักดัน สำคัญที่ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด สิ่งเหล่านี้นับเป็นความท้าทายกับองค์กรที่จะต้อง พบเจอกับการแข่งขันใหม่ ๆ และสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้สิ่งมีชีวิตทุกชนิดมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม บุคลากรในองค์กรจำเป็นจะต้องเรียนรู้เพื่อ ความอยู่รอด และก้าวต่อไปอย่างมั่นคง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับ ความสนใจเป็นอย่างสูง ทั้งวงการวิชาการ วงการธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลง อย่างมากมาย ปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสามารถในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ ๆ จึงอยู่ที่ความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรขององค์กรใดมีการเรียนรู้ที่รวดเร็ว กว่าและก้าวไปพร้อม ๆ กัน รวมไปถึงการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์และสังคม สถานศึกษาจึงทำหน้าที่ เอนนโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติดำเนินการจัดการเรียนการสอน การจัดการ

ศึกษาจะบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานของสถานศึกษาในการบริหารจัดการที่ มุ่งเน้น คุณภาพเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร คือ การทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มี เจตนารมณ์สำคัญที่จะให้มีการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ ให้เป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและ วัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และเป็นปัจจัยสำคัญใน การเสริมสร้างศักยภาพของคนไทยให้เข้มแข็ง และส่งผลต่อศักยภาพในการแข่งขัน ของประเทศ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นที่จะต้องมีการ แสวงหาความรู้หรือ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษาสุรินทร์, 2564) ได้ระบุจากสภาพปัญหาในการบริหารจัดการงานและบุคลากรในองค์กร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ครูไม่สามารถ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถของตัวเองตามเต็มศักยภาพ อาจเป็นเพราะว่าปริมาณงานของ ครูที่ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของสถานศึกษามีจำนวนมาก ส่งผลให้ครูมีปัญหาใน การจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเรียนรู้และวิธีการทำงานของครู ไม่สามารถสะท้อนปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ การประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่างๆ ไม่เป็นระบบ สถานศึกษาไม่มีกิจกรรมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ในการ ทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง ครูไม่มีเวลาในการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การเข้าใจวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ ไม่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องจำนวนของสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ทันสมัยและเพียงพอต่อ การใช้งาน ระบบอินเทอร์เน็ตที่มีปัญหาเรื่องสัญญาณและไม่ครอบคลุมทั่วถึง สถานศึกษาไม่มีระบบฐานข้อมูล ที่มีประสิทธิภาพในการสารสนเทศ รวมไปถึงความสามารถในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศของครูใน การปฏิบัติที่ไม่ตอบสนองปริมาณของงานและการเปลี่ยนแปลงนโยบายของสถานศึกษาได้จากความเป็นมาและ ความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาถึงสภาพการดำเนินงานความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อจะได้นำ ผลการวิจัยนี้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาสภาพการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นอย่างไร
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

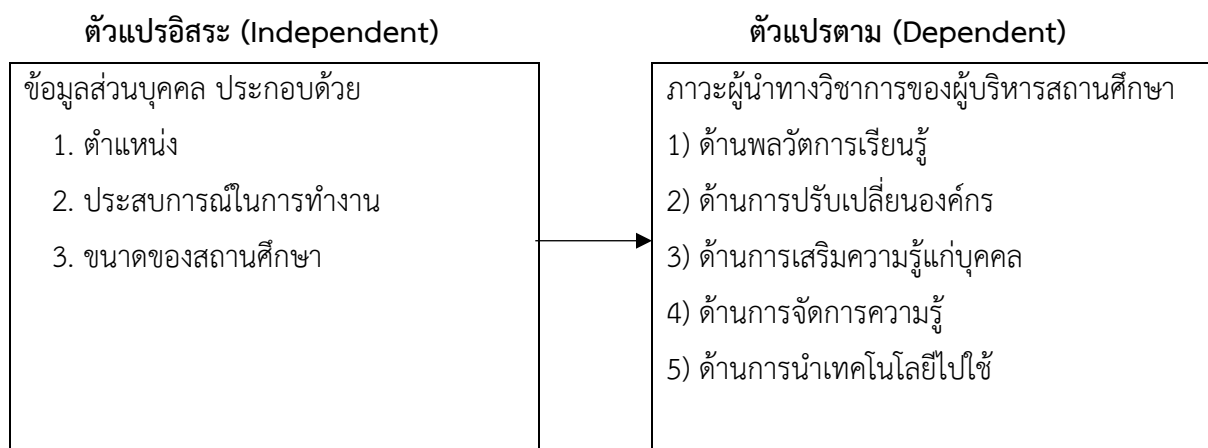
1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

- 1.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง แตกต่างกัน
- 2.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
- 3.การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตาม และขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 168 คนและครู จำนวน 2,867 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,035 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 สถานศึกษาจำนวน 85 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน และครูจำนวน 337 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งสิ้น จำนวน 357 คน จำนวนสถานศึกษาจำนวน 85 โรงเรียน โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling)

2. ตัวแปรที่วิจัย

2.1 ตัวอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) ตำแหน่ง
- 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ
- 3) ขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กมาก สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 2002,p.23) ได้ออกแบบจำลององค์กรที่มีการเชื่อมโยงของระบบต่างๆ (The Systems – Linked Organization Model) เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 5 ด้าน ในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

- 1) ด้านพลวัตการเรียนรู้
- 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
- 3) ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล
- 4) ด้านการจัดการความรู้
- 5) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ใน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการ

- 4.2 สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ มาร์ควอร์ท
- 4.3 สร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก จำนวน 1 ชุดประกอบด้วย 3 ตอน
- 4.4 นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) สำนวนที่ใช้ (wording) ความชัดเจนของคำถามและสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในข้อบกพร่อง
- 4.5 นำเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยหาเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วงคะแนนระหว่าง 0.67-1.00
- 4.6 นำเครื่องมือที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขปรับปรุงแล้ว นำเสนอกรรมการคั่นคว้าอิสระตรวจสอบดูความเรียบร้อยอีกครั้ง
- 4.7 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 50 คน แล้วนำข้อมูลแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94
- 4.8 นำผลที่ได้มาปรับปรุง ข้อคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เพื่อขอความอนุเคราะห์จาก ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
- 5.2 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา
- 5.3 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ ด้วย Google Form ในกลุ่มไลน์โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และปิดระบบแบบสอบถามหลังจากผ่านไป 15 วัน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 412 คน คิดเป็นร้อยละ 13.57 ของจำนวนประชากร
- 5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นคัดเลือกแบบสอบถามให้ได้จำนวน 357 ฉบับ ตามจำนวนตัวอย่างที่ตั้งไว้

6. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน
- 6.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย
- 6.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) แล้วหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
- 6.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นรายชื่อ

รายด้าน และภาพรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean หรือ $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation หรือ S.D.) แล้วนำไปเทียบกับคะแนนของเบสท์ (Best, 1970)

6.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), t – test, และ F- test One Way ANOVA.

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	5.76
1.2 ครู	337	94.24
รวม	357	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ระหว่าง 1 – 5 ปี	111	31.09
2.2 ระหว่าง 6 – 10 ปี	68	19.05
2.3 ระหว่าง 11 – 15 ปี	30	8.40
2.4 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	148	41.46
รวม	357	100.00
3. ขนาดของสถานศึกษา		
3.1 ขนาดเล็ก	48	13.44
3.2 ขนาดกลาง	137	38.38
3.3 ขนาดใหญ่	88	24.65
3.4 ขนาดใหญ่พิเศษ	84	23.53
รวม	357	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์จำนวน 357 คน จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 94.24 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 41.46 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานในสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.38

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติการ			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	4.21	0.41	มาก	2
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.22	0.46	มาก	1
3. ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล	4.15	0.49	มาก	3
4. ด้านการจัดการความรู้	4.13	0.47	มาก	4
5. ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	4.06	0.48	มาก	5
รวม	4.15	0.39	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติการด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ถัดมา คือ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนระดับการปฏิบัติการด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.63	0.36	4.81**	.000
	ครู	4.19	0.40		
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.59	0.39	3.75**	.000
	ครู	4.20	0.46		
3. ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.54	0.24	3.69**	.000
	ครู	4.13	0.49		
4. ด้านการจัดการความรู้	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.54	0.45	4.12**	.000
	ครู	4.10	0.46		
5. ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.21	0.50	1.47	.142
	ครู	4.05	0.48		
รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	4.50	0.36	4.19**	.000
	ครู	4.13	0.38		

**p<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล และด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ระหว่าง 1 – 5 ปี	4.04	0.37	15.10**	.000
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	4.17	0.39		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.22	0.44		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.36	0.39		
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระหว่าง 1 – 5 ปี	4.04	0.39	16.47**	.000
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	4.12	0.49		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.23	0.46		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.40	0.43		
3. ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล	ระหว่าง 1 – 5 ปี	4.00	0.48	19.37**	.000
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	3.94	0.49		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.20	0.54		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.36	0.40		
4. ด้านการจัดการความรู้	ระหว่าง 1 – 5 ปี	4.04	0.43	14.53**	.000
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	3.91	0.48		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.09	0.49		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.30	0.43		
5. ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	ระหว่าง 1 – 5 ปี	3.97	0.52	4.20**	.006
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	3.97	0.50		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.19	0.53		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.14	0.41		
รวม	ระหว่าง 1 – 5 ปี	4.02	0.35	17.59**	.000
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	4.02	0.41		
	ระหว่าง 11 – 15 ปี	4.18	0.41		
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.31	0.34		

**p<.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	F	p-value
1. ด้านพลวัตการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	4.05	0.37	3.279*	.021
	ขนาดกลาง	4.26	0.43		
	ขนาดใหญ่	4.21	0.40		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.22	0.40		
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	ขนาดเล็ก	4.03	0.48	3.686*	.012
	ขนาดกลาง	4.28	0.46		
	ขนาดใหญ่	4.23	0.47		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.24	0.41		
3. ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล	ขนาดเล็ก	3.88	0.39	9.67**	.000
	ขนาดกลาง	4.29	0.46		
	ขนาดใหญ่	4.11	0.49		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.14	0.51		
4. ด้านการจัดการความรู้	ขนาดเล็ก	3.94	0.36	4.66**	.003
	ขนาดกลาง	4.22	0.46		
	ขนาดใหญ่	4.08	0.45		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.14	0.52		
5. ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้	ขนาดเล็ก	3.76	0.43	10.10**	.000
	ขนาดกลาง	4.16	0.46		
	ขนาดใหญ่	3.99	0.48		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.12	0.47		
รวม	ขนาดเล็ก	4.05	0.37	8.33**	.000
	ขนาดกลาง	4.26	0.43		
	ขนาดใหญ่	4.21	0.40		
	ขนาดใหญ่พิเศษ	4.22	0.40		

**p<.01, *p<.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือ ด้านการเสริม

ความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการแยกผลการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้มีภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อเป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่งเสริมและคาดหวังให้ครูได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพรณ เสียงเพราะ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตนเองและด้านวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนสิน บุสดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านการเรียนรู้ อยู่ระดับมาก

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นเพราะว่า สถานศึกษามีความตระหนักในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ทำงานเป็นที่เข้าใจของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา มีการจัดสายการบริหารที่สามารถสื่อสารและเรียนรู้ได้ทุกกลุ่มงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ธร หนูฤทธิ์ และ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการวิสัยทัศน์ร่วมกันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล มีภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาหรือครูคิด ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน สามารถวิเคราะห์งานได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนสิน บุสดี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านบุคลากร อยู่ระดับมาก

1.4 ด้านการจัดการความรู้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นเพราะว่า ครูได้รับการส่งเสริม ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ธร หนูฤทธิ์ และสุรัชย์ สิกขาบัณฑิต (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบวิธีการคิดและด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ มีภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เป็นเพราะว่า สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยี ในการระดมความคิด ประชุมวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสะดวกด้วยระบบฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัฒนสิน บุสดี, (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า มีระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ด้านเทคโนโลยี อยู่ระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละการจำแนก พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้การเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคลและด้านการจัดการความรู้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ้ง เฟื่องสินธุ์, (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้การเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิษา วินิจฉัย, (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้เป็นทีมด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้าน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การเห็นว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้และด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพมาศ สุกใส, (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาและเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นแนวคิดในการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคล 1) ตำแหน่ง 2) ประสบการณ์ในการทำงาน 3) ขนาดของสถานศึกษา และ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร 3) ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล 4) ด้านการจัดการความรู้ และ 5) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้



ที่มา: อาดิศร์ บุญแน่น และคณะ (2568) | วารสารศิลปศาสตร์และการศึกษา ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 หน้า 42-55

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี มีน้ำใจในการแบ่งปันความรู้ให้แก่กัน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

1.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควร ให้ความสำคัญความชอบกับบุคลากรที่ให้การช่วยเหลือหรือเป็นผู้นำแก่มหาวิทยาลัยในองค์กรเกิดการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้เกิดโอกาสในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่สมาชิกในองค์กร สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3 ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงทิศทาง เป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการของการดำเนินงานนั้นว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด และมีเป้าหมายอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ

1.4 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาด้วยวิธีการที่ได้รับการพัฒนาใหม่ สนับสนุนให้นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และให้คำแนะนำกับคณะครูอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่

1.5 ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาเครื่องมือหรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ มีความรวดเร็ว ถูกต้องชัดเจน และเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่ต้องการ

2.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 ควรศึกษากระบวนการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสำหรับยุคดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและประถมศึกษาในจังหวัดอื่นๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เอกสารอ้างอิง

- จิราพรรณ เสียงเพราะ. (2560). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัด สุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงษ์ธร หนูฤทธิ์, สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 249-259.

- ยุพมาศ สุกใส. (2556). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การ ศี ก ษา
มัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วัฒนสิน บุสดี. (2559). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
นอร์ท กรุงเทพ.
- สายรุ้ง เฟื่องสินธุ์. (2556). การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสำนักงานเขต
จอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา. คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุณิษา วินิจฉัย. (2560). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.(กลุ่มนโยบายและแผน). (2562). แผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562. สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.(กลุ่มนโยบายและแผน). (2562).(2564). แผนการพัฒนา
การศึกษา พ.ศ. 2563 – 2565 สพม.33 . สุรินทร์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2551).กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในช่วงแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559)
ฉบับสรุป.กรุงเทพฯ:ว.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.(1970). *Determining Sample Size for Research Activities*.
Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Marquardt, M.J. (2002). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum
Improvement and Global Success*. New York: McGraw-Hill.