

ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ ศรีณรงค์ 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ศิริภา สิงหะ*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 100 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent sample t – test) และทดสอบการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: 1) ความพึงพอใจ 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

จากสถานการณ์ของการปรับเปลี่ยนการศึกษาประเทศไทยสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาคนให้มีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นเพื่อประสบความสำเร็จ เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ให้ได้คุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ ทำให้ในช่วงทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2559-2561) ของการปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ปรับให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคม ประเด็นปฏิรูปด้านสถานศึกษาคือ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับ/ประเภทให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ สำหรับการศึกษาและเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย ทำให้สถานศึกษาที่เป็นแหล่งให้ความรู้และฝึกปฏิบัติพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้น จึงเป็นองค์กรสำคัญที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 มาตรา 11 ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา นี้ (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546) โดย Peter Senge (1990) ก็ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามหลักการของพระราชกฤษฎีกา สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทรงคุณค่าเนื่องจากเป็นมีหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษา ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยปรับเปลี่ยนองค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญ สามารถทำงานเป็นทีมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงภาวะผู้นำที่จะปรับเปลี่ยน รวมถึงชักจูง สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ มีความรอบรู้ และพัฒนาตนเอง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และมีเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

ดังนั้นการศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรียรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยโรงเรียน

สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์หรือนโยบายให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อพัฒนาการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีนคร 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีนคร 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีนคร 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 53 คน เพศหญิง จำนวน 81 คน รวมทั้งสิ้น 134 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีนคร 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามแนวทางการพัฒนา 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้แบบทีม 5) ด้านความคิดเชิงระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีนคร 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความพึงพอใจครูต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) หากมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบค่าคะแนนเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's Post hoc Comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และโรงเรียนในสังกัดได้ ข้อมูลที่สามารถนำไปศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาของตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้จากการศึกษานี้
2. ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการทำวิจัยสามารถนำไปเป็นตัวกำหนดนโยบาย การวางแผนงานของโรงเรียนต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้

ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการวิจัย ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรีณรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับ สิริกาญจน์ จิระสาคร(2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. พบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช. ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสายบัว ชัชวาล(2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านความคิด ความเข้าใจ เชิงระบบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และต่ำสุด คือ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และเพื่อให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้มีการเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามที่พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่กล่าวโดยสรุปว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546)

สนับสนุนกับ พรวิภา สุขศรีเมือง(2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และTibor Baráth(2015) ที่ได้ข้อสรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาโรงเรียนที่ดีและ ทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการ พัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ศรินรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน พิจารณาภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจมากกว่าเพศชาย เนื่องจาก ปริมาณของครูเพศหญิงในแต่ละโรงเรียนมีมากกว่าเพศชาย การดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน ครูเพศหญิงจึงมีบทบาทมากด้วย สอดคล้องกับ สุรรัตน์ คล้ายสถาพร(2554) ที่กล่าวว่าองค์กร ส่งเสริมให้เพศหญิงมีบทบาทส่วนร่วมบริหารจัดการและมีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งการบริหาร จัดการ ทั้งนี้ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรเป็น คนสำคัญในการ ขับเคลื่อน ตามแนวคิดของ ธงชัย สมบูรณ์(2549, หน้า 36-38) อธิบายถึงลักษณะขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ ดังนี้ 1) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) บุคลากรจะต้องปรับเปลี่ยน วิธีการคิด และแก้ปัญหาแบบใหม่ 3) บุคลากรทำงานแบบมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือทำงานโดย ส่วนรวมนึกถึงประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม 4) บุคลากรสื่อสารกันภายใน องค์กร ยอมรับข้อคิดเห็น คำวิจารณ์งานกันได้ 5) บุคลากรนึกถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วน ตน โดยทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาเพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร แสดง วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรมีเป้าหมายแนวทางในการทำงาน เกิดการ ทำงานที่เป็นระบบ ครูจึงเกิดความพึงพอใจต่อการเปลี่ยนองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ธนรงค์ คงทวี(2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันในทางบวก หมายถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิภาพสถานศึกษา ยังมีความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้มาก ประสิทธิภาพก็จะมากตามไปด้วย

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของเครือข่ายจัดการเรียนรู้ ศรียรงค์ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวมมีความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกัน และรายด้านมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากกลุ่มประสบการณ์ ทำงานพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจภาพรวมน้อยที่สุด ซึ่ง พิจารณาในด้านความรู้แห่งตน(Personal Mastery) ที่มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด ซึ่งครูใน กลุ่มดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ยังประสบปัญหาใน การใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับ สุริรัตน์ คล้ายสถาพร(2554) ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ในช่วงดังกล่าวมีความเข้าใจในด้านคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากมี ประสบการณ์จากการทำงานมากกว่า กล่าวคือในด้านความรู้แห่งตน(Personal Mastery) ครู จะต้องรู้จักสภาพตนเอง ต้องการที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อต่อยอดความรู้และถ่ายทอดได้ แต่ในบางสถานศึกษามีความขาดแคลน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเฉพาะ โรงเรียนขนาดเล็กที่อยู่ไกลออกไปจะมีระบบคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตยังไม่พร้อม สอดคล้องกับขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล(2558) ได้ศึกษาปัญหาการ ดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพบว่าที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านเทคโนโลยีการ นำไปใช้ ทั้งนี้เพราะครูในกลุ่มนี้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างจำกัด ประกอบกับ สถานศึกษาบางแห่งมีปัญหาขาดความพร้อมของระบบ ทำให้มีความล่าช้าในการเข้าถึงองค์ความรู้ สอดคล้องกับ วิสุทธิมรรค อำนัคมณี(2550) ที่ศึกษาปัจจัยด้านที่สนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการ เรียนรู้ คือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยโรงเรียนวางระบบสร้างเป็น โรงเรียนเครือข่าย (Networking) ใช้เทคโนโลยีสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีระบบอินเทอร์เน็ตที่ส่งเสริม การเรียนรู้และการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ เช่นเดียวกับ Fabriye Altlnay(2016) ได้ศึกษาบทบาทของ เทคโนโลยีสารสนเทศในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าสามารถพัฒนาคุณภาพของการศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการควบคู่กับการบริหารจัดการ มุ่งยกระดับคุณภาพ ครูผู้สอน ให้สามารถใช้เทคโนโลยี สามารถให้คำแนะนำและเป็นแบบอย่างแก่ครูด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน ให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ บุคลากรได้พัฒนาตัวเองตามศักยภาพและได้พัฒนา ความรู้ให้ทันสมัย

2. สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและมีการนำเสนอนวัตกรรมการศึกษาโดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และเผยแพร่ให้บุคลากรที่สนใจนำไปใช้หรือพัฒนาเกิดการเรียนรู้ต่อไป
3. สถานศึกษาจัดให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
4. สถานศึกษาให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานอย่างเหมาะสม และมีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม
5. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการทำงานให้เป็นระบบโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรระดมความคิดเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกันเป็นโมเดลการปฏิบัติงานของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล. (2558). แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสารคาม, ปีที่ 9 (ฉบับพิเศษ), หน้า 46 – 62 .
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่องค์กรที่เปี่ยมสุข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2546). ราชกิจจานุเบกษา. 120(100ก).
- พรวิภา ศรีสุขเมือง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณรงค์ คงทวี. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.
- วิสุทธิมรรค อำนัคมณี. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงเรียนไพฑูริย์ศึกษา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สายบัว ชัชวาล. (2554). ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
สุริรัตน์ คล้ายสถาพร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Fahriye Altınay. (2016). The role of information technology in becoming learning
Organization. *Procedia Computer Science* , 102 , p. 663 – 667.

Senge, P. M. (1990). *The fifth disciplines: the art and practice of learning organization*. London:
Century Business.

Tibor Baráth. (2015). Learning organization as a tool for better and more effective schools.
Procedia Manufacturing , 3, p.1494 – 1502.