

รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Development of Learning Organizations Model for Large Schools under Office of the Basic Education Commission

อาจารย์ชาตรี วงศ์สายสิน, ดร. ทีปพิพัฒน์ สันตะวัน

Mr. Chatree Wongsaisin, Dr. Teeppipat Santawan

นักศึกษาลัทธิสุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาองค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ๒) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ๓) เพื่อประเมินรูปแบบของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ วิธีดำเนินการวิจัย ประชากร เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๒,๔๘๘ คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๔๔ คน เครื่องมือในการวิจัย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ คู่มือการใช้รูปแบบ และแบบประเมินรูปแบบ โดยกระบวนการการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ การจัดทำคู่มือการใช้ และการประเมินรูปแบบ สถิติในการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ความเรียง ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ๑) องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ มี ๕ องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบการคิด ๒) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบการพัฒนา ๓) ผลการประเมินรูปแบบ มีผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขนาดใหญ่, รูปแบบการพัฒนา

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components of learning organization model for large schools, 2) to create the development model of learning organization, 3) to evaluate the developed model of learning organization. Research methods were population of 2,488 people consisted of respondents including the administrators and teachers of large schools under the Office of the Basic Education Commission. The number of samples was 344. Research instruments were an interview form, a questionnaire, a connoisseurship record form, and a model evaluation form. The research process were by making interview, inquiry, connoisseurship, handbook of the model and evaluation of the model. The statistics used were content analysis, frequency, percentage, mean and standard deviation. The results were indicated below. 1) The developed learning organization model for large schools comprised 5 components: Personal mastery development, Mental model development, Shared vision development, Team learning development, System thinking development. 2) Creation effects in development of learning organization model modeling results were consistent with operational guidelines to develop organization as a learning organization. 3) The result of evaluation of the developed learning organization model found that it was of highest quality in terms of utility, feasibility, propriety and accuracy.

Keyword : Learning organization, Large education school, The development model

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงปัจจุบันตามกระแสของสังคมโลก ทำให้สังคมไทยต้องมองหาแนวทางในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นให้การพัฒนาสู่สังคมแห่งความเข้มแข็งให้เป็นสังคมที่มีคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก ควรมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรและบุคคลขององค์กรจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ และเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ พัฒนาตามทักษะสำคัญในปัจจุบันของศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งถือว่าเป็นทักษะจำเป็นของการเรียนรู้ บุคคลและองค์กรยุคใหม่ต้องมีทักษะสูงในการพัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวการ

พัฒนาให้มีทักษะของการเรียนรู้^๑ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กระบวนการของการบริหารจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ แต่ละองค์การจึงต้องแสวงหาแนวทางในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีแนวทางของการพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคลากรขององค์การให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมไทยที่พึงประสงค์ สนับสนุนการสร้างความรู้และการถ่ายโอนองค์ความรู้ สร้างความสัมพันธ์ที่ทำให้บรรลุตามเป้าหมายด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและการปรับกระบวนการทำงาน ซึ่งองค์การจะมีส่วนสนับสนุนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ภายในองค์การที่เปลี่ยนแปลง^๒

ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ สถานศึกษาเป็นองค์กรในระบบการศึกษาที่มีความใกล้ชิดกับการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและเกี่ยวข้องกับผู้เรียนมากที่สุดเป็นองค์กรที่มีความสำคัญสูงสุดที่สมควรได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องการสร้างระบบโรงเรียนที่มีความเข้มแข็งทั่วทั้งระบบ คือ การปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพควบคู่กันไป หรือควรต้องส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตรงตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนด ภายใต้การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างพลวัตในการเรียนรู้^๓ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะไปกระตุ้นสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมุ่งสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ การที่บุคลากรของสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ จะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้^๔

^๑ วิจารณ์ พานิช, *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑*, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สกลศรีตีพิมพ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘-๑๙.

^๒ วันชัย สุขตาม, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”, *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๙๑-๙๒.

^๓ วีรวัช มาฆะศิริรานนท์, *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๓), หน้า ๖๗-๗๐.

^๔ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, “การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นธรรม”, *วิทยบริการ*, ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๕) : ๑๗-๑๙.

การพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรต้องได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมและส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการกำหนดแนวทางของการส่งเสริมให้เป็นสถานศึกษาต้นแบบของการพัฒนาสถานศึกษา เป็นสถานศึกษาต้นแบบของการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบของแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของไทย โดยการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษา มุ่งเน้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ พัฒนาสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษาและหาแนวทางการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่จะสามารถทำให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถดำเนินงานการบริหารจัดการศึกษาของชาติได้สอดคล้องกับเป้าหมายของการศึกษา และพัฒนาระดับศักยภาพทางการศึกษาของชาติ ผู้วิจัยจึงได้ให้ความสำคัญดำเนินการจัดการศึกษา วิจัยและการประเมิน รูปแบบการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๒. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
๓. เพื่อประเมินรูปแบบของการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการวิจัย

การวิจัย รูปแบบการพัฒนางค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวิธีการศึกษาวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการศึกษาองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่

ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๙ คน และใช้เครื่องมือแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ สอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน ๓๔๔ คน โดยวิธีการการสุ่มแบบง่าย^๕ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบความเรียง ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ ๒ การสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ๑) ยกร่างรูปแบบ กำหนดวิธีการตามลักษณะของการสร้างรูปแบบด้วยเทคนิควิธีการวิจัย กำหนดบริบท กระบวนการและผลลัพธ์ของรูปแบบ ๒) ดำเนินการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้เทคนิคของการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ^๖ (Connoisseurship) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของการวิจัย จำนวน ๑๐ คน ๓) ดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลแบบความเรียง ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ขั้นตอนที่ ๓ การประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยใช้เทคนิคของการประเมินรูปแบบ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้^๗ ประเมินคู่มือและรูปแบบการพัฒนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน ๕ คน ใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ผลการศึกษาองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการศึกษาว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาของ

^๕ สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, *เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๘๙.

^๖ Borko, H., *Technical Evaluation by Connoisseurship*, (New York: John Wiley & Sons, 1993). p. 177.

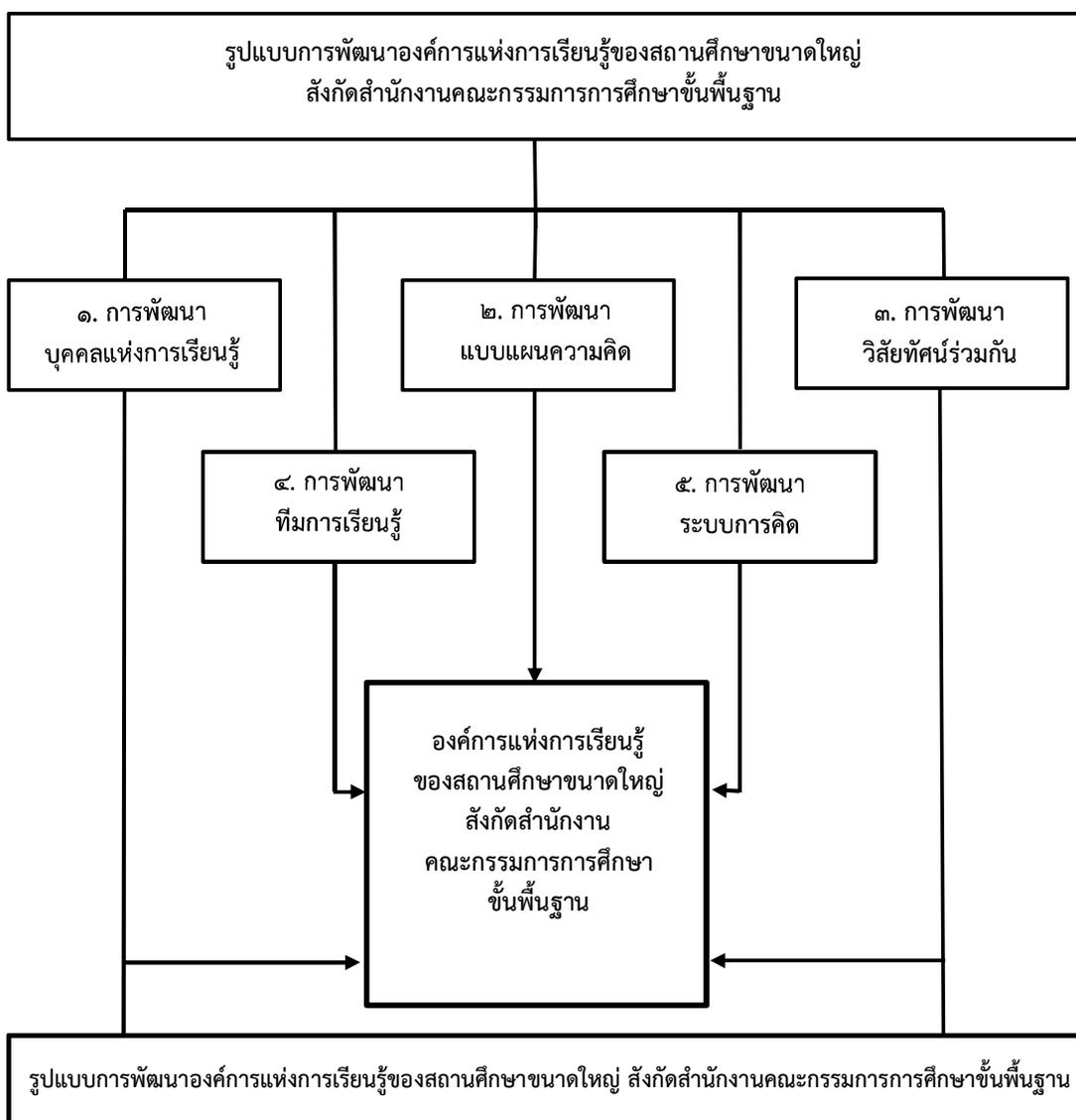
^๗ McMillan, J.H. and Schumacher, S., *Research in Education : A Conceptual Introduction*, (New York: Longman, 2001). p. 530-531.

องค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) องค์ประกอบด้านการพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีผลการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) เป็นการดำเนินการการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ ๒) องค์ประกอบด้านการพัฒนาแบบแผนความคิด มีผลการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เป็นการดำเนินการสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีแบบแผนความคิดร่วมกัน ๓) องค์ประกอบด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีผลการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๓$) เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ ๔) องค์ประกอบด้านการพัฒนาที่การเรียนรู้ มีผลของการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๐$) เป็นการดำเนินการให้มีการทำงานเป็นทีมและสร้างทีมงาน และ ๕) องค์ประกอบด้านการพัฒนาระบบการคิด มีผลการรวบรวมข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$) เป็นการดำเนินการให้มีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนองค์การในการส่งเสริมระบบการคิดขององค์การ^๔

๒. ผลของการสร้างรูปแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการสร้างรูปแบบสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบการพัฒนา มีผลจากการดำเนินการ ๑) ผลการยกร่างรูปแบบ พบว่าผลของการยกร่างรูปแบบสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานตามองค์ประกอบ ด้านการพัฒนาบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการพัฒนาที่การเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบการคิด ๒) ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นร่วมกันให้ข้อสรุปผลการตรวจสอบรูปแบบ พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม (ร้อยละ ๙๐.๐๐) มีความถูกต้อง (ร้อยละ ๙๐.๐๐) มีความเป็นประโยชน์ (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐) และมีความเป็นไปได้ (ร้อยละ ๑๐๐.๐๐) ๓) ผลการดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๔ ส่วน ส่วนที่ ๑ ส่วนนำคู่มือการใช้รูปแบบ ส่วนที่ ๒ รูปแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนที่ ๓ แนวทางการดำเนินงานคู่มือการใช้รูปแบบ และส่วนที่ ๔ ประเมินผลแนวทางการดำเนินงานคู่มือการใช้รูปแบบ เพื่อการประเมินระดับคุณภาพที่ได้ดำเนินงานตามแนวทางคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนางานองค์การแห่งการเรียนรู้

^๔ Senge, P.M., *The Fifth Discipline Field book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, (New York: Currency Doubleday, 1994). p. 4-7.

รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (The Development of Learning Organizations Model for Large Schools under Office of the Basic Education Commission)



แผนภาพที่ ๑ รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการประเมินรูปแบบ โดยรวมผลการประเมินรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๘๑$) ผลของการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านของรูปแบบการพัฒนา มีผล ของการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๖๘$) ด้านความถูกต้อง ($\bar{X} = ๔.๘๔$) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = ๔.๘๔$) และด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = ๔.๘๗$)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

๑. องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ด้านการพัฒนาบุคคล แห่งการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาแบบแผนความคิด ด้านการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาระบบการคิด

๒. การสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกับแนวทางของการดำเนินงานตาม องค์ประกอบการพัฒนา สามารถพัฒนาสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

๓. การประเมินรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นรูปแบบที่มีผลของการประเมิน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้

อภิปรายผลการวิจัย องค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการวิจัย เป็นองค์ประกอบหลักสำคัญของการพัฒนา แนวทางสำหรับการจัดการดำเนินงานของรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการเชิงลึกอย่างครอบคลุมรอบด้าน โดยการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เชิงลึก การสอบถามผู้บริหารและครู โดยการใช้แบบสอบถาม และการตรวจสอบติดตามประเมินผล การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และการประเมินผลรูปแบบการพัฒนา ทำให้องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปสู่แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจน เหมาะสมกับ บริบท และความต้องการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาติ ใจภักดี^๙

^๙ สุชาติ ใจภักดี, “รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย”, *วิทยานิพนธ์ การศึกษาศุภักษรบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗๑-๒๗๕.

(๒๕๕๐) ได้ค้นพบว่า การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบการสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านบรรยากาศองค์การ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิมพ์มาส รังสรรค์สฤกษ์ดี^{๑๐} (๒๕๕๒) ได้ค้นพบว่า การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีองค์ประกอบของการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุรีย์ สร้อยเพชร^{๑๑} (๒๕๕๔) ได้ค้นพบว่า การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม มีองค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยส่วนที่มีความเกี่ยวข้อง การคิดอย่างเป็นระบบ การรอบรู้ส่วนตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีแบบแผนความคิด และการเรียนรู้ของทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๑. การพัฒนาสถานศึกษาขนาดใหญ่ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและส่งเสริมพัฒนาองค์การสถานศึกษาตามกระบวนการให้ประสบความสำเร็จไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา บุคลากรของสถานศึกษาทุกระดับสายงาน ควรต้องประสานงานความร่วมมือและกำหนดข้อตกลงร่วมกัน ศึกษาแนวปฏิบัติงานร่วมกันและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ให้สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่

๒. ควรทำการศึกษารูปแบบองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เมื่อมีการค้นพบพัฒนาแนวคิดในการพัฒนาองค์การรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงตาม

^{๑๐} พิมพ์มาส รังสรรค์สฤกษ์ดี, “รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๒), หน้า ๘๗-๙๑.

^{๑๑} จุรีย์ สร้อยเพชร, “การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘๐-๑๘๒.

สถานการณ์ทางสังคมและการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการเรียนรู้ และควรศึกษาปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับองค์ประกอบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

จूरีย์ สร้อยเพชร. “การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยอดเยี่ยม”.

คุณูปนิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต. ศึกษาศาสตร มหาวิทาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.

พิมพ์มาส รังสรรค์สุภชาติ. “รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร**

คุณูปบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๒.

วันชัย สุขตาม. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”, **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธ**. ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-มิถุนายน ๒๕๕๙) : ๙๑-๙๒.

วิจารณ์ พานิช. **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี - สกฤษฎ์วงศ์, ๒๕๕๕.

วีรจธ มาชะศิริานนท์. **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๓.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. “การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : แนวปฏิบัติที่เป็นธรรม”, **วิทยบริการ.** ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม-เมษายน ๒๕๕๕) : ๑๗-๑๙.

สุชาติ ใจภักดี. “รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ๒๕๕๐.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๖.

Borko, H. **Technical Evaluation by Connoisseurship.** New York: John Wiley & Sons, 1993.

McMillan, J.H. and Schumacher, S. **Research in Education : A Conceptual Introduction.** New York: Longman, 2001.

Senge, P.M. **The Fifth Discipline Field book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization.** New York: Currency Doubleday, 1994.