

การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5

Development of Learning Organization Guidelines for Extended Opportunity Schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5

วีรยา สัจจะเขตต์¹, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ²
Weeraya Satchakett¹, Suwat Julsuwan²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5 โดยสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการได้องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 6 ด้าน ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ บุคคลรอบรู้ รูปแบบทางความคิด การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 341 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5 ปีการศึกษา 2563 เครื่องมือคือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 2 ท่าน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ สร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาก่อนเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงาน

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student Degree M.Ed Educational Administration Major, Faculty of Education, Mahasarakham University

² Faculty of Education, Mahasarakham University



เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา
ได้ดังนี้ 1) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 6 แนวทาง 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6 แนวทาง 3) ด้าน
รูปแบบทางความคิด 6 แนวทาง 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง 5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
6 แนวทาง และ 7) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างทีม 5 แนวทาง

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The study aimed to 1) study the current condition, desirable condition and necessity of developing of learning organization guidelines for extended opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area office 5 and 2) to develop guidelines of learning organization for Extended Opportunity Schools under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5. The study was conducted in 2 phases: phase 1, the current condition and desirable condition were studied from 341 school directors and teachers as the sample group in extended opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area office 5 in academic year 2020 using questionnaires as research instrument. During phase 2, the guidelines of learning organization in extended opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area office 5 were developed by the school directors with best practices using interview as research instrument and were assessed by 5 experts.

The findings show that 1) the current condition of developing of learning organization guidelines for extended opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area office 5 overall is at high level, the desirable condition is very high 2) The guidelines of learning organization for extended opportunity schools under Khon Kaen primary educational service area office 5 with prior necessity are technology utilization 6 guidelines, system thinking 6 guidelines, mental model 6 guidelines, personal mastery 6 guidelines, shared vision 5 guidelines and team learning 5 guidelines, respectively.

Keywords: Guideline development, learning organization, extended opportunity schools

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคน
ให้มีคุณภาพ ประเทศที่ประชากรสามารถเข้าถึง
การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเทศที่มี

ความสามารถในการแข่งขันสูง ตามที่ Nelson
Mandela เคยกล่าวไว้ว่า “การศึกษาคืออาวุธที่ทรง
พลังที่สุดที่จะสามารถเปลี่ยนโลกได้” ดังนั้น การ
พัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น กระทรวง
ศึกษาธิการมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและ



สร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ในอดีตการเข้าศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นเรื่องทีละบาทสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ด้วยเหตุที่ประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศอยู่ในชนบทห่างไกลโรงเรียนมัธยมศึกษา และครอบครัวส่วนใหญ่ในชนบทมีความขาดแคลน จึงไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมใกล้บ้านได้ นอกจากนี้โรงเรียนมัธยมระดับอำเภอและจังหวัดไม่สามารถรองรับจำนวนนักเรียนได้ทั้งหมด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีโรงเรียนกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ จึงขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในโรงเรียนประถมศึกษาในปีการศึกษา 2534 เพื่อให้เกิดความสะดวกด้านการเดินทางและขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนในชนบท เพื่อให้ได้รับโอกาสการเข้าถึงการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 โรงเรียนขยายโอกาสจึงได้ถูกตั้งขึ้นทั้งในโรงเรียนประจำจังหวัดและโรงเรียนประจำตำบล แต่ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ถูกมองว่าขาดคุณภาพเนื่องจากปัญหาด้านการขาดแคลนครู ครูโยกย้ายบ่อย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรส่งผลให้ขาดความ

ต่อเนื่องในการทำงานทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นจึงไม่ส่งบุตรหลานไปเรียน ส่งผลให้มีนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีจำนวนน้อย ซึ่งเป็นเหตุให้โรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนน้อยเสี่ยงต่อการถูกยุบได้หากโรงเรียนไม่มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ

การพัฒนาองค์กรให้เติบโตและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั้นจึงเป็นหนทางที่จะทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับความไว้วางใจจากชุมชน ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง เกิดจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ การสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรจะทำให้องค์กรนั้นพัฒนาไปด้วย เนื่องจากความรู้ที่ได้รับนั้นสามารถนำมาถ่ายทอดไปยังบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กรทำให้เกิดการถ่ายโอนข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกิดขึ้น (Fullan, 2001) แต่หากบุคลากรนั้นๆ ไม่ได้นำความรู้ที่ได้ไปอบรมหรือเรียนต่อมาใช้ในองค์กรหรือไม่ได้มีการแข่งขันก็อาจทำให้การลงทุนนั้นสูญเปล่า เมื่อบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมีการโยกย้ายสิ่งที่ได้เรียนรู้มาจะหายไปจากองค์กรนั้น และต้องเริ่มต้นในการส่งบุคลากรเข้าอบรมพัฒนาการทำงานแบบนี้อยู่เรื่อยๆ เกิดเป็นความสิ้นเปลืองด้านค่าใช้จ่ายและเวลาที่เสียไป ซึ่งตรงกับแนวคิดด้านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงควรถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

การเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญกับสถานที่ทำงานในปัจจุบันนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอ (Marsick and Watkins, 2003) ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปยิ่งขีดสุด แต่การเรียนรู้ร่วมกัน



เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พุดคุย ร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้า และบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพราะความรู้คือกุญแจ แห่งความสำเร็จที่จะทำให้ทุกองค์กรอยู่รอดใน ปัจจุบันนี้ องค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้ บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการ เรียนรู้ในองค์กร (Bennett and O'Brien, 1994 ; Watkins and Marsick, 2003) และความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับ บุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยองค์กร จะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และ นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร แนวคิดนี้ Senge (1990) ได้เขียนไว้ในหนังสือ The Fifth Discipline ซึ่งได้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า คือสถานที่ ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้ อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้า หมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ ที่ หลากหลายมากมายที่แต่ละคนมีอิสระที่จะสร้าง แรงบันดาลใจ และเป็นที่ยังทุกคนต่างเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และได้เสนอวินัย 5 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) บุคคลครอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบทาง ความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) นอกจากนี้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้

เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่าง สม่่าเสมอ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการ แข่งขันและปรับตัวต่อสถานการณ์ปัจจุบันและ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในยุคนี้ จึงควรพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาดอนแก่นเขต 5 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 สำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหาร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียน ของพื้นที่บริการ 7 อำเภอภายในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอชุมแพ อำเภอหนองเรือ อำเภอภูเวียง อำเภอเวียงเก่า อำเภอสีชมพู อำเภอหนองนาคำ และอำเภอภูผาม่าน โดยดูแลโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด ทั้งหมดจำนวน 260 โรงเรียน เปิดโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาจำนวน 71 โรงเรียน เพื่อให้ นักเรียนที่มีปัญหาด้านความบกพร่องในการเรียนรู้ และขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเข้ารับการศึกษ ภาควับดับได้ แต่ปัญหาที่พบในโรงเรียนขยาย โอกาสที่เป็นปัญหาสำคัญและส่งผลต่อการจัดการ เรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การ ขาดแคลนครู การโยกย้าย และการเกษียณครูและ บุคลากรเป็นประจำ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคคลา กรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและทำให้ เกิดการสูญเสียความรู้จากบุคลากรนั้นๆ และการ จะได้ตำแหน่งบุคลากรมาแทนที่นั้นใช้เวลานานส่ง ผลต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเกิดความ ล่าช้า การแก้ปัญหาโดยทั่วไปจึงต้องส่งบุคลากร เข้าเรียนรู้งานใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและ ทรัพยากรในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียน



รู้เพื่อทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากสภาพและปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 และพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สสำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 73 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 954 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำนวน 71 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,027 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 63 คน และครูผู้สอน จำนวน 278 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 341 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนจากตาราง Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท โดยใช้ค่าความคิดเห็นมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

2.1 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.0

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) รศ.ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
- 2) ดร.วุฒิชัย วรนครบุรี
- 3) นายพลกฤษณ ศึกษ
- 4) นายสมชาย โพธิ์ศรี
- 5) นางสาวสาสินี ซาดา ลัจจะเขตต์

ผู้วิจัยหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดย 1) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2.2 นำแบบสอบถาม และคิวอาร์โค้ด (QR code) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านผู้รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และระบบรับส่งหนังสือราชการอิเล็กทรอนิกส์

2.3 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี สร้างแนวทางและประเมินแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทาง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากต้นสังกัด



ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งจัดส่งเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 35) จากระดับมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การพัฒนาการเรียนรู้ของทีม รูปแบบทางความคิด และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ รูปแบบทางความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ การพัฒนาการเรียนรู้ของทีม ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขอนแก่นเขต 5 ค่า PNI มีค่าเท่ากับ 0.263 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้

4. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ตามความต้องการจำเป็น ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านรูปแบบทางความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

1.1 ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การพัฒนาการเรียนรู้ของทีม 5) รูปแบบทางความคิด และ 6) การนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งนี้ เพราะว่าพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้

องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัว ต่อสถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคนี้ นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งมุ่งเน้น การจัดศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยไปสู่ สังคมแห่งการเรียนรู้โดยให้ประชาชนคนไทยได้รับ โอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา เป็นการพัฒนา คนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและนำไปสู่ระบบ เศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้อง กับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่ได้กล่าวไว้ว่าเพื่อให้ คนไทยเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียน ขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิด อย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการ พัฒนาการเรียนรู้ของทีม ด้านการนำเทคโนโลยี มาใช้ ด้านรูปแบบทางความคิด พบว่าทุกด้านมี การดำเนินการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้อง กับการศึกษาของ นฤมล จันทรสฤษ (2554) เรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล พบว่าสภาพ ปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ วิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการ ศึกษาของ ณัชชา บุญประไพ (2559) ได้ทำการ วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและราย ด้าน

1.2 ผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึง ประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ ดังนี้ 1) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 2) ด้าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 3) ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ 4) ด้านรูปแบบทางความคิด 5) ด้านการ เป็นบุคคลรอบรู้ 6) ด้านการพัฒนากลุ่มการเรียนรู้ของ ทีม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความประสงค์ ให้โรงเรียนมีการจัดระบบองค์กรให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ จากเอกสารและตำราวิชาการจากนักวิชาการทั้ง ไทยและต่างประเทศ ทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่ได้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการนำเทคโนโลยีมา ใช้ เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่นเขต 5 ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้า มาช่วยในการทำงาน จัดเก็บข้อมูล หรือแบ่งปัน ข้อมูลภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำ Google เข้ามาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน หรือการรวบรวมข้อมูลภายในสถานศึกษาเพื่อให้ ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการ พัฒนาการเรียนรู้ของทีม ผลการศึกษาสอดคล้อง กับการศึกษาของ

1.3 ผลการศึกษาพบว่าความต้องการ จำเป็นแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยเรียงลำดับ ตามความต้องการจำเป็นได้ดังนี้ 1) ด้านการนำ เทคโนโลยีมาใช้ 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 3) ด้านรูปแบบทางความคิด 4) ด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วม 5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และ 6)



ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนา สอดคล้องกับฐิติพร พิบูลย์วงศ์ (2559) และ สุมิชฌา ปาริคมตย์ (2557) และ สอดคล้องตามที่ Fulmer and Key (1998) ได้กล่าวไว้ว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้อยู่เสมอของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เพราะองค์กรต้องก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่ง ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถนำมาอภิปรายเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่ารัฐต้องจัดการสื่อสารเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษามีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2554) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในความคิดเชิงระบบ คือ สามารถ

คิด อธิบายและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้สร้างความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ด้านรูปแบบทางความคิด เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาเป็นแนวคิดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคย์ เขาวนะสิริยธรรม (2560) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่งเสริมกระบวนการและการดำเนินการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจเป้าหมายการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามที่ Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน มีความเข้าใจและมองเห็นภาพในอนาคตที่หลากหลาย คนยึดมั่นอย่างจริงจังที่จะปฏิบัติตาม นอกจากนี้ จิรประภา อัครบวร (2554) ได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ว่าบุคลากรใหญ่ขององค์กรควรร่วมกำหนดด้วย ซึ่งจะเป็นภาพความคิดขององค์กรในอนาคตเสมือนให้ทุกคนมีฝันร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ เนื่องจากควรมีการสนับสนุนและกระตุ้นครูและบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา การเรียนรู้และเข้าใจความคิดของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา มีส่วนสร้างและถ่ายทอด



ความรู้ภายในสถานศึกษา การนำประสบการณ์ มาแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อาจมีทั้งจากผู้บริหาร โรงเรียนครูและบุคลากร มีการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในสถานศึกษา ชุมชน และศูนย์เครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ Bennett and O'Brien (1994) เสนอไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หาวิธีที่จะกระตุ้นพนักงานแต่ละคนให้พัฒนาตนเองขณะเดียวกันก็สนับสนุนการพัฒนาทั้งทีมด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 คือ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษาร่วมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤตและโอกาส (SWOT) 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร นำผลจากการทำ SWOT ร่วมกันมา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษาและ สพฐ. 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน 4) สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้ตรงตามความสามารถและความเหมาะสม 5) สถานศึกษาจัดประชุมโดยให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางที่ได้นี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ จิระประภา อัครบวร (2554) กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ว่าบุคลากรใหญ่ขององค์กรควรร่วมกำหนดด้วย ซึ่งจะเป็นภาพความคิดขององค์กรในอนาคต เสมือนให้ทุกคนมีส่วนร่วม เป็นพื้นที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริง ทุกคนจะต้องทุ่มเทแรงกายในการกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เริ่มเรียนรู้ ทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทาง 1) ผู้อำนวยการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อปรึกษาหารือ 2) ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่พบภายในสถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำแผนการแก้ปัญหา 3) สถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ทักษะ และประสบการณ์ ในการทำงานแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา 4) สถานศึกษา ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่ประสบภายในสถานศึกษา และร่วมกันคิดหาวิธีในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น 5) สถานศึกษา จัดประชุมเพื่อระดมความคิดของครูโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 6) สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการแก้ปัญหาและรวบรวมสรุปผลเป็นรายปี แนวทางนี้ได้สอดคล้องกับ Senge (1990) ซึ่งพูดถึงบุคลากรในองค์กรที่มีการคิดอย่างเป็นระบบจะสามารถมองเห็นวิธีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ และสอดคล้องกับ นิชนันท์ บุญสา (2557) ในเรื่องการมองภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยรวมจะทำให้สามารถมองเห็นเหตุการณ์ที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้นถูกนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา และงานวิจัยของ



เสาวภาคณ์ เชาวนะสิริยธรรม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ได้สนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคลและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษามอบหมายฝ่ายบุคคลหรือผู้รับผิดชอบประชาสัมพันธ์การจัดการอบรมอยู่เสมอ 2) สถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามสาขาวิชาหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาตนเอง 4) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อให้ครูและบุคลากรขยายผลและแลกเปลี่ยนความรู้ในสถานศึกษาโดยนำปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนความรู้ 5) สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลงานการทำวิทยฐานะมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป 6) สถานศึกษามอบหมายให้ครูรายงานผลที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนทุกปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวภาคณ์ เชาวนะสิริยธรรม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ได้พบปัญหาของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงได้เสนอว่าองค์กรควรปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Gavin (1993) เคยกล่าวไว้ว่า หากองค์กรนำ

ความรู้ที่ได้จากบุคคลในองค์กรและหาวิธีจัดการองค์ความรู้นั้นอย่างเป็นระบบ การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกนำมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ต่อไปภายในองค์กร

2.4 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม โดยมีแนวทาง 1) ทำสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษาจัดทำแผนกิจกรรมและจัดสรรงบประมาณเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา 3) ผู้อำนวยการมอบหมายผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัดและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม 5) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2555) เสนอแนวทางการบริหารจัดการทีมงานว่าผู้อำนวยการโรงเรียนควรเสริมแรงสมาชิกให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และต้องสอดคล้องกับนโยบาย กระบวนการและระบบงานของโรงเรียน เช่นเดียวกับที่ Senge (1990) ได้สรุปไว้ว่าการเรียนรู้ของทีมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกในทีมต้องการ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในองค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้ การศึกษาของ Hussein *et al.*, (2016) ที่ทำการศึกษาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมาเลเซีย เรื่อง Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia ผลการศึกษาพบว่าการเรียนรู้เป็นทีมนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2.5 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ 3) สถานศึกษาสนับสนุนการนำ Google เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เช่น การลงทะเบียนนำ Google drive มาใช้จัดเก็บข้อมูลส่วนกลางภายในสถานศึกษา 4) สถานศึกษาสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้ และรวดเร็วต่อการรวบรวม เช่น หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน และการรวบรวมคะแนนการสอบวัดผล 5) สถานศึกษาให้การสนับสนุนการจัดอบรมบุคคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ 6) สถานศึกษาประชุมและรับฟังเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบและให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2554) ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์

2.6 ด้านรูปแบบทางความคิด โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษาจัดทำแผน PLC สำหรับทุกระดับชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาของครู 3) สถานศึกษาสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน

ของครูและกระตุ้นให้ครูนำมาใช้พัฒนานักเรียนและสถานศึกษาต่อไป 4) สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเสนอแนวคิดที่เกิดจากการแก้ปัญหาที่ผ่านมา เช่น การแก้ปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน และนำวิธีการแก้ปัญหา มาแบ่งปันภายในสถานศึกษา 5) สถานศึกษามอบหมายให้ครูรายงานผลจากการทำ PLC (Professional Learning Community) ภายในระดับสายชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 6) ผู้อำนวยการมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่าย/ระดับสายชั้น ประชุมย่อยและนำข้อเสนอแนะของครูมาเสนอในที่ประชุมใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรประภา อัครบวร (2554) ว่าการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเกิดความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพยายามพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและจะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับ จิตติพร พิบูลย์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสินภาค 14 ผลการศึกษาเสนอว่า บุคลากรควรนำความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมข้อมูลและประสบการณ์ จนกลายเป็นทักษะความชำนาญและความสามารถเฉพาะบุคคลมาประมวลผล และเผยแพร่ความรู้ต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่หลากหลายและง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 เป็นการพัฒนาแนวทางที่



เน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ควรได้นำไปเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาในชุมชน อันจะช่วยให้เป็นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะสร้างและพัฒนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงสำหรับชุมชน

1.1 ผลการศึกษาจากสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้น โรงเรียนขยาย

โอกาสจึงควรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ในการนำแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสไปใช้ โรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร บรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2554). *พัฒนาคน บนความยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เต้า (2000).

ฐิติพร พิบูลย์วงศ์. (2559). *แนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสินภาค 14. งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

นฤมล จันทร์สุข. (2554). *รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

นิชนันท์ บุญสา. (2557). *สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

สุ้มชฌา ปาริคมาศย์. (2557). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร A สำนักงานใหญ่ (บางเขน). การค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*

สุวัฒน์ จุลสุวรรณณ์. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.

เสาวภาคุณ์ เขาวณะสิริยธรรม. (2560). *การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร. วารสารการจัดการสมัยใหม่, 15(2), 57-66.*



- Benett, J. K. & O'Brien, M. J. (1994). The building blocks of the learning organization. *Training, 3*, 41-49.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fulmer, R. M., & Keys, J. B. (1998). A conversation with Peter Senge: New developments in organizational learning. *Organizational Dynamics, 27* (2), 33-42.
- Garvin, D. A. (1993). *Building a learning organization*. Harvard Business Review.
- Hussein *et al.* (2016). Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study, 512-519.
- Marquardt, M. J. & Reynolds, A. (1994). *1995*. Building the global learning organization. New York.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement & global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marsick, V. & Watkins, K. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources, 5*, 133.
- Senge, P. (1990). *The fifth disciplines: The art and practice of the learning organization*. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc.