

การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

DEVELOPING A GUIDELINE OF LEARNING ORGANIZATION OF SMALL
SCHOOL THE BASIC EDUCATION IN SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 27

พิชชาภา อ่างสุวรรณ

PITCHAPA ANGSIWUN

ธรรม ธรรมทัศนานนท์

SUTHAM THAMMATASSANANON

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาสารคาม

MAHASARAKHAM

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวิธีดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน ปฏิบัติการสอนปีการศึกษา 2560 รวม 883 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้ 264 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จำนวน 9 คน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียงโดยใช้ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified})

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.20) และ สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.41) สำหรับการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.18) และ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.22) แสดงให้เห็นว่าสามารถนำแนวทางไปใช้เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ABSTRACT

The objectives of this research were examine the current state and the desired state of learning organization and develop a way to become a learning organization in a small basic education institution, under the Secondary Educational Service Area Office 27. The quantitative research method was employed in this study. The population was the school directors, deputy school directors and teachers that worked in the academic year of 2017, totally 883 persons. The sample size was 264 persons by using Krejcie and Morgan tables and simple random sampling. The instrument used in this study was a questionnaire with a reliability of 0.94 and an evaluation form to determine the suitability and feasibility with IOC ranged from 0.80-1.00. The data were analyzed by using Mean, Standard Deviation and Qualitative research was population including administrators, the leaders of the learning group and the teachers involved. The Purposive sampling method was used for 9 persons by using structured interviews that were developed in cooperation with experts for data collection by using group discussion. The results of the study showed that the current state was at a high level ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.20) and the desirable state was the highest level ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.41). For development the way to become a learning organization, was found that the level of suitable was the highest level ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.18) and the probability was high ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.22). This research shows that it can be used for guidelines to develop learning organization in school.

Keywords : Development, Learning organization, A small basic education institution, Secondary educational service area Office 27

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ประเทศของตนสามารถอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ที่ควรจะเกิดขึ้นกับองค์กรขนาดใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคธุรกิจเอกชน และไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดย่อม ทั้งนี้ก็เพราะเราล้วนต้องอยู่ในเวทีโลก ที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้และภูมิปัญญาตลอดไป (Marquardt, 1996, p. 3)

แนวคิดการจัดการความรู้ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้องค์กรเกิดการแข่งขันกันด้วยความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม “การจัดการความรู้” เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่ในปัจเจกบุคคล องค์กรและชุมชน เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและองค์กรให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ตามแนวการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองต่อไป การบริหารจัดการความรู้จึงสัมพันธ์กับ

เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นอย่างยิ่ง หากองค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จำเป็นต้องบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง หากองค์กรใดมีการจัดการความรู้โดยไม่มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ก็นับเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าได้เช่นกัน (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2557, น.1-2) ดังนั้นสถานภาพที่องค์กรต้องการคือการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรนั่นเอง ซึ่งเครื่องมือทางด้านการบริหารประการหนึ่งที่จะสามารถมีส่วนช่วยให้องค์กรได้รับความสำเร็จอันยั่งยืนคือ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นว่าคำว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เป็นลักษณะของการสร้างหนทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน ขนานไปกับการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก เป้าหมายที่สำคัญก็คือ การอำนวยให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best practices) อันนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นก็คือบุคลากร ต้องมีการร่วมใจและเข้าใจบทบาทของการเรียนรู้ องค์กรที่สำคัญในการปลูกฝังให้บุคคลมีทักษะกระบวนการฝึกที่จะเรียนรู้ก็คือ สถานศึกษา

จากการรายงานคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 (2559, น.15) พบว่า จากผลการประเมินการดำเนินงานในสถานศึกษาด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวข้องกับกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่ามีจุดอ่อนในเรื่องการบริหารจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศไม่เป็นระบบ ของทางในการเข้าถึงองค์ความรู้ทางการศึกษา และด้านการบริหารจัดการมีน้อยไม่ถึงถึง อันสืบเนื่องมาจากผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษายังขาดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในเรื่องการบริหารจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการประเมินภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พ.ศ. 2556 ยังอยู่ในระดับคุณภาพทางด้านการเรียนรู้ที่ต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิผล และความเป็นเลิศด้านความรู้ของนักเรียน

จากแนวคิดต่าง ๆ และสถานการณ์ปัญหา ที่กล่าวมาทั้งหมดเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพคนอันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ รวมไปถึงปัญหา สถานศึกษาไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงก่อให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เห็นว่าความสำคัญในการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ทราบ สภาพปัญหาและเพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาก็จะเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ กับสถาบันการศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำผลจากการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาใช้เพื่อเสริมสร้าง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

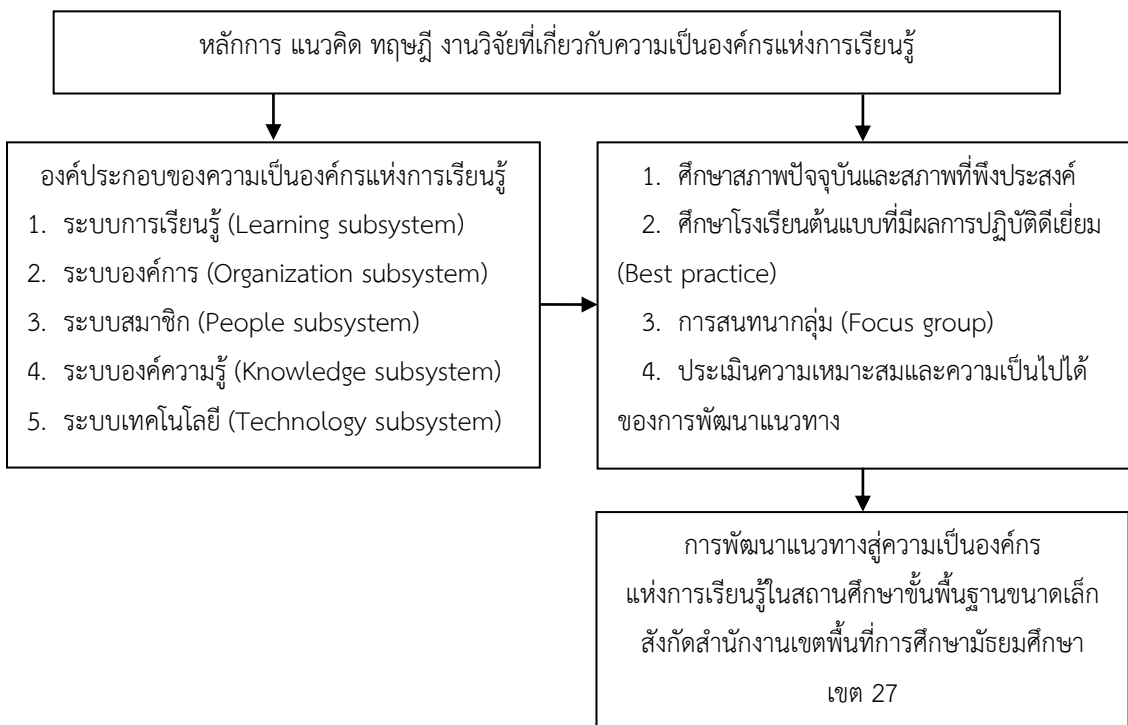
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
2. เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทางการศึกษา โดยมีแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการวางแผนปฏิบัติงานขององค์กรในการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt (1996, p. 20) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบหลักสำคัญ 5 องค์ประกอบหลักของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ ระบบการเรียนรู้ (Learning subsystem) ระบบองค์การ (Organization subsystem) ระบบสมาชิก (People subsystem) ระบบองค์ความรู้ (Knowledge subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology subsystem) แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยลำดับการนำเสนอเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำนวน 34 แห่ง ปฏิบัติการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 883 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 47 คน และครูผู้สอน 836 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 264 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่างจากประชากรอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional random sampling) ของประชากรตามสถานภาพ ด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน และครูผู้สอน 250 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาคุณภาพเครื่องมือโดยการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ จากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, น. 74-87) เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์หาค่า (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80–1.00 นำไปทดลองใช้โดยนำไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ต้องการวิจัย และไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 30 คน คิดเป็นสัดส่วนผู้บริหาร 10 คน ครูผู้สอน 20 คน หาความเที่ยงของเครื่องมือและหาคุณภาพแบบสอบถามด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant power) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยสภาพปัจจุบัน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.24-0.81 และสภาพที่พึงประสงค์ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.22-0.77 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2553, น. 101) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพปัจจุบัน เท่ากับ 0.90 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553, น. 125-127) ดังนี้

- | | | |
|---------------------|---------|--|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาครูงานโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 แห่ง กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 3 คน ครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 9 คน กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนที่เป็นเลิศจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน ที่มีคะแนนเฉลี่ยที่สูงสุด ปีการศึกษา 2559

2. เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ได้แก่ โรงเรียนร้อยเอ็ดวิทยาลัย จังหวัดร้อยเอ็ด โรงเรียนเตรียมอุดมพัฒนาการร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด และโรงเรียนผดุงนารี จังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีคุณสมบัติดังนี้

1. สำเร็จการศึกษาในระดับมหาบัณฑิตขึ้นไป
2. เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ร่วมกับการสังเกตการณ์และศึกษาจากเอกสาร การดำเนินการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี นำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ยกร่างแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ครูที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน ร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะในประเด็นแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการจัดบันทึกและบันทึกเสียงซึ่งได้รับการอนุญาตจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านเรียบร้อยแล้ว จึงได้นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์สรุปเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบ ยืนยันและประเมินการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน ครูที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 9 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเพื่อให้ได้การพัฒนาแนวทางที่มีความสมบูรณ์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

หาคุณภาพเครื่องมือโดยการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามประเภทต่าง ๆ และจากหนังสือการวิจัยเบื้องต้นของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น. 74-87) เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องของภาษาที่ใช้ (Wording) นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์หาค่า (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้เท่ากับ 0.80–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอผลการวิจัยแบบเชิงพรรณนา กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2553, น. 125-127) ดังนี้

- | | | |
|---------------------|---------|---|
| ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 | หมายถึง | ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ผลการวิจัย

การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถแสดงผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านระบบการเรียนรู้	4.23	0.29	มาก	4.50	0.41	มาก
2. ด้านระบบองค์กร	4.18	0.41	มาก	4.61	0.45	มากที่สุด
3. ด้านระบบสมาชิก	4.19	0.43	มาก	4.55	0.40	มากที่สุด
4. ด้านระบบความรู้	4.29	0.35	มาก	4.43	0.40	มาก
5. ด้านระบบเทคโนโลยี	4.28	0.39	มาก	4.45	0.33	มาก
โดยรวมเฉลี่ย	4.24	0.20	มาก	4.51	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.20) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ดังนี้ ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.35) ด้านระบบเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.35) ด้านระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.29) ด้านระบบสมาชิก ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.43) และ ด้านระบบองค์กร ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.41) ตามลำดับ สำหรับสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.41) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านระบบองค์กร ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.45) และ ด้านระบบสมาชิก ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.40) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.41) ด้านระบบเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.40) และ ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.40) ตามลำดับ

2. แนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

รายการ	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านระบบองค์กร	4.58	0.39	มากที่สุด	4.54	0.38	มากที่สุด
2. ด้านระบบสมาชิก	4.63	0.34	มากที่สุด	4.52	0.40	มากที่สุด
3. ด้านระบบการเรียนรู้	4.49	0.14	มาก	4.38	0.16	มาก
4. ด้านระบบเทคโนโลยี	4.56	0.11	มากที่สุด	4.50	0.17	มาก
5. ด้านระบบความรู้	4.56	0.21	มากที่สุด	4.52	0.25	มากที่สุด
โดยรวมเฉลี่ย	4.56	0.18	มากที่สุด	4.49	0.22	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.18) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านระบบสมาชิก ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.34) ด้านระบบองค์กร ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.39) ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.21) และ ด้านระบบเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.11) และ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ดังนี้ ด้านระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.14) ตามลำดับ สำหรับความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.22) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านระบบองค์กร ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.38) ด้านระบบสมาชิก ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.40) และ ด้านระบบความรู้ ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.25) และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ ด้านระบบเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.17) และ ด้านระบบการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.16) ตามลำดับ

สำหรับแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ด้านระบบองค์กร มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยกำหนดกลยุทธ์ นโยบายและโครงสร้างของโรงเรียน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้ จัดทำแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ งบประมาณที่ได้รับตลอดจนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการอบรม สัมมนา สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หรือการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างเป็นรูปธรรมตามหลักสูตรการพัฒนาด้านต่าง ๆ

2. ด้านระบบสมาชิก มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างในการบริหารงาน ที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม สร้างสัญญาความร่วมมือ (MOU) การเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปรากฏท้องถิ่น บุคลากรจากหน่วยงานอื่น หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษากล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล ยกย่องชมเชยและเสนอความดีความชอบของบุคคลหรือทีมงานที่สร้างสรรค์นวัตกรรมให้โรงเรียน มีการจัดระบบการให้รางวัลกับผู้ที่แบ่งปันความรู้แก่ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

3. ด้านระบบการเรียนรู้ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการสร้างแผนพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ID PLAN (Individual development plan) เพื่อสอดคล้องกับโครงการคู่มือครู ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบการเรียนรู้ตามแนว Active Learning เป็นครูผู้สอน และเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้เกิดทักษะการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลาในโรงเรียน รวมไปถึงการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยอมรับความคิดที่แตกต่างทางวัฒนธรรมและความเป็นสากล

4. ด้านระบบเทคโนโลยี มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ สร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมความคิดและองค์ความรู้จากบุคคลภายนอกและภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือช่วยข้อมูลสารสนเทศ สถานศึกษาพัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ของโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพ สร้างระบบบริหารจัดการและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ด้านระบบความรู้ มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการสร้างยุทธศาสตร์วิธีคิดและวิธีเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีระบบฐานข้อมูลและระบบเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการสืบค้นข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย เพื่อเก็บองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและการนำออกมาใช้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรระหว่างกลุ่มบริหารงาน จะได้รับการฝึกฝนเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ข้ามกลุ่มบริหารงาน ที่เอื้อต่อการแบ่งปันข้อมูล การแจกจ่ายและเผยแพร่แนวคิด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้ ตลอดจนดำเนินการประเมินผล เพื่อให้รู้ว่าการดำเนินงานส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับใดเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีประเด็นน่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกำหนดแผนปฏิบัติการกำหนดกลยุทธ์ นโยบายและโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาบุคลากรในสังกัดโดยเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ ฝึกเรียนให้กับครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา และที่สำคัญมีการจัดหาและพัฒนา

ศักยภาพเทคโนโลยีการเรียนรู้และทีมงานอย่างเพียงพอ โดยมีการกำหนดกระบวนการวัดและการประเมินผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชา ธาณิรัตน์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับระดับพฤติกรรมของบุคลากรคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ สภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านระบบองค์กร 1) โรงเรียนจัด SWOT เพื่อวางแผนทำแผนปฏิบัติการ กำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และโครงสร้างของโรงเรียนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้ ด้านระบบสมาชิก 1) สร้างสัญญาความร่วมมือ (MOU) การเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้องได้แก่ ประชาชนท้องถิ่น บุคลากรจากหน่วยงานอื่น หรือสถานประกอบการในการจัดกิจกรรม เพื่อให้ครูและนักเรียนในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อเกิดการพัฒนา 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจ ด้านระบบการเรียนรู้ 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะ เทคนิค วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลาในโรงเรียน ด้านระบบเทคโนโลยี 1) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมความคิดและองค์ความรู้จากบุคลากรภายนอกและภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือช่วยข้อมูลสารสนเทศ 2) พัฒนาระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ของโรงเรียนโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อมุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ด้านระบบความรู้ 1) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะกระบวนการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้ 2) มีระบบฐานข้อมูลและระบบเชื่อมโยงข้อมูลออนไลน์ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้บริการสืบค้นข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว ที่ทันสมัย เพื่อเก็บองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และการนำออกมาใช้ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณี เทพสูตร (2556) ได้วิจัยรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ความรู้ของโรงเรียนได้มาจากหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดทำขึ้นตามความต้องการของชุมชน องค์ความรู้ของชุมชนเป็นความรู้ที่ได้มาจากปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นชุมชนกับโรงเรียนมีความต้องการใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่ชุมชนมีส่วนร่วมคิดและร่วมถ่ายทอดความรู้เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ในรูปแบบการจัดหลักสูตรเสริมให้กับผู้เรียนโดยให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชนมี 6 องค์ ได้แก่ บุคคล องค์กร บริหารจัดการความรู้ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการเรียนรู้ 3) ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยม ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชนพบว่า ทุกองค์ประกอบได้รับการยืนยัน 4) รูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชน พบว่า ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสูง โดยบุคคลมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์การและบริหารจัดการความรู้ สำหรับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เทคโนโลยี และวิธีการเรียนรู้ โดยต้องร่วมพัฒนาในเรื่องความรอบรู้ ส่วนตน การเรียนรู้เป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ นวัตกรรม แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์ ระบบการทำงาน กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์องค์กร วิสัยทัศน์องค์กร และแนวทางการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผลมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเฝ้าติดตามการประเมินผลการดำเนินงานด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. การนำแนวทางพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้ควรคำนึงถึงความแตกต่างในแต่ละสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ปัญหาตามองค์ประกอบของแนวทางเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้ตรงกับสภาพปัจจุบันและสภาพปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษารูปแบบ กลยุทธ์ของการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรทางการศึกษา สำหรับการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2557). “การจัดการความรู้ KNOWLEDGE MANAGEMENT-KM, Copyright (c) 2014,” *วารสารศึกษาศาสตร์*, 21(1), 13-25.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- พรณี เทพสุตร. (2556). *รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกับชุมชน*. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. ร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.
- อภิชา ธาณิรัตน์. (2555). *รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร : ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities.” *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Marquardt, M. J. (1996). “Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning” New York: McGraw-Hill.

ผู้เขียนบทความ

นางสาวพิชชาภา อ่างสุวรรณ

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

E-mail: jab_pitchapa@hotmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม