

รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

A Model of a Learning Organization within a World-Class Standard School
in the Secondary Educational Service Area 12

สุรัสวดี บุญติด^{*1}, วีระยุทธ ชาทะกาญจน์¹ และวิโรจน์ พรหมสุด²

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Suratsawadee Buntid^{*1}, Werayut Chatakan¹ and Wirod Promsud²

¹Graduate School, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, ²Mahachulalongkornrajavidyalaya University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 2) สร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 และ 3) ตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 โดยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ 1.ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 โดยการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 3 คน จากนั้นนำผลการสังเคราะห์และผลการสัมภาษณ์มาสร้างเครื่องมือ โดยการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลจำนวน 53 คน 2.สร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 โดยการศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมร่วมกับผลการสังเคราะห์ข้อมูลปรากฏการณ์และการร่างรูปแบบ และ 3.ตรวจสอบเพื่อรับรองรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 ด้วยการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน และสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 5 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1.สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การปรับเปลี่ยนองค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์

3. การตรวจสอบเพื่อรับรองรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า รูปแบบมีความถูกต้อง ครบคลุม เหมาะสม มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์

คำสำคัญ : รูปแบบ, การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current state of a learning organization within a world-class standard school in the secondary educational service area 12; 2) to construct a model of a learning organization within a world-class standard school in the secondary educational service area 12 ; and 3) to assess a model of a learning organization within a world-class standard school in the secondary educational service area 12. The research approach was the mixed methods, and comprised of three phases: 1) Studying the current situations of a learning organization within a world-class standard school based on an investigation of documents, concepts, theories and a review of relevant research studies and an interview of 53 administrators within the secondary educational service area 12 ; 2) Constructing a model based on an investigation of documents, concepts, theories and a review of relevant research studies in conjunction with the data in phase 1; and 3) Assessing and verifying a model by a connoisseurship amongst 9 educational experts and a focus group discussion amongst 5 administrators from the world-class standard school within the secondary educational service area 12. A 5 rating-scale questionnaire was used for data collection. The data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

The findings of the study were as follows:

1. As a whole, the current states of a learning organization of world-class standard school within the secondary educational service area 12, were at a high level. When each factor was considered, from the highest to the lowest, it was found that shared vision which was the highest, followed by organization transformation, team learning, personal mastery and creative production which was the lowest.

2. A model of a learning organization within a world-class standard school in the secondary educational service area 12 consisted of 5 factors: 1) shared vision; 2) organization transformation; 3) team learning 4) personal mastery; and creative production.

3. For assessing and verifying a model of a learning organization within a world-class standard school in the secondary educational service area 12, it showed that the model was accurate, appropriate, feasible and utilizable.

Keyword : Model, Learning Organization within a World-Class Standard School

บทนำ

ท่ามกลางยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ความรู้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนในชาติ (ศักดิ์สิน ช่องดารากุล, 2550,9) เพราะความรู้เป็นฐานที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” การเรียนรู้ของผู้เรียนนับเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการศึกษาดังนั้นโรงเรียนจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Hoy & Miskel, 2001) แต่ละโรงเรียนจำเป็นต้องมีการพัฒนา ต้องหาแนวทางในการสร้างตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งภูมิปัญญา พัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ขยายขีดความสามารถของตนเองถ่ายโอนความรู้ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน (วสันต์ แสงหลา, 2557) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ สามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุความสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์กร (วีรวิธ มาชะศิริานนท์, 2545, 19) สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการขยายศักยภาพและพัฒนาคนในองค์กรให้เรียนรู้ถึงวิธีที่จะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องซึ่งวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนา ก็คือการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางการบริหารแบบใหม่ในการบริหารองค์กรและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตลอดเวลา วิจารณ์ พานิช (2550)

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา ยกระดับคุณภาพ จัดการเรียนการสอนและการจัดการด้วยระบบคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานสากล อย่างไรก็ตามจากการกำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในปีการศึกษา 2553 - 2554 พบปัญหากระบวนการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาทบทวนจุดที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล และพัฒนาปรับปรุงแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสำหรับโรงเรียนในโครงการ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนเกิดการพัฒนา จึงกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับโรงเรียน (School Quality Award: ScQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) และระดับที่ 3 การบริหารจัดการระบบคุณภาพระดับชาติ (Thailand Quality Award: TQA) (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2559) ผู้วิจัยจึงมุ่งที่จะศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12 โดยหวังประโยชน์จากการวิจัยนี้จะสามารถยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนให้ได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์กับความต้องการตามมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

- 1.เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12
- 2.เพื่อสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12
- 3.เพื่อตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods) ซึ่งมี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ขั้นตอนย่อยที่ 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 แล้วนำมาวิเคราะห์สาระสำคัญเพื่อกำหนดกรอบในการศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 จำนวน 3 คน

ขั้นตอนย่อยที่ 1.2 การสำรวจความคิดเห็นสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 5 องค์ประกอบคือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 จำนวน 16 โรงเรียน รวม 53 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ การสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 ฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12

ขั้นตอนย่อยที่ 3.1 การจัดกิจกรรมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยใช้แบบแผนสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ การตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมและความเหมาะสม

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน

ขั้นตอนย่อยที่ 3.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยใช้แบบแผนสนทนากลุ่ม

ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 จำนวน 5 คน

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 12 ผู้วิจัยสรุปผลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

1.1 ผลการสังเคราะห์สาระสำคัญร่วมในแต่ละองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production)

1.2 ผลการสำรวจความคิดเห็นสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ($\sigma=0.04$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.34 ($\sigma=0.45$) รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) มีค่าเฉลี่ย 4.25 ($\sigma=0.52$) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.04 ($\sigma=0.55$)

องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรยอมรับว่าความสำเร็จของโรงเรียนเป็นหน้าที่ของทุกคน รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

องค์ประกอบปรับเปลี่ยนองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการสังคม รองลงมาคือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC

องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีในทีม รองลงมาคือ โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากบุคคลที่มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผิดพลาดของทีมจะถูกนำมาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ของทีม

องค์ประกอบการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้โรงเรียนและบุคลากรมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน รองลงมาคือบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและบุคลากรสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

องค์ประกอบการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ บุคคลมีทักษะและความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนมาตรฐานสากลร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 สามารถร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ประกอบด้วย 12 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 2 การปรับเปลี่ยนองค์การ เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องมีการประเมินผลของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ทราบความคืบหน้าว่าโรงเรียนเกิดความสำเร็จเพียงไรหรือไม่ ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ ประกอบด้วย 13 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ประกอบด้วย 24 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 4 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ บุคลากรในโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ ประกอบด้วย 17 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 5 การผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ ความคิด ต่อยอด เพิ่มพูนสิ่งใหม่ๆ เพื่อพร้อมรับการแข่งขัน ประกอบด้วย 9 ตัวบ่งชี้



รูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

ขั้นตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

3.1 จากการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 9 คน พบว่ารูปแบบมีความถูกต้อง ครบคลุม (Accuracy) และมีความเหมาะสม (Appropriateness)

3.2 จากการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 5 คน พบว่ารูปแบบมีความเป็นไปได้ (Feasibility) และมีความเป็นประโยชน์ (Utility) ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบได้ดังนี้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.การสำรวจความคิดเห็นสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ($\sigma=0.04$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.34 ($\sigma=0.45$) รองลงมาคือ การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) มีค่าเฉลี่ย 4.25 ($\sigma=0.52$) และการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ (Creative Production) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4.04 ($\sigma=0.55$) ซึ่งสอดคล้องกับพะโยม ชินวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการสำหรับเด็กหูหนวกในประเทศไทย มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับวิชิต แสงสว่าง (2555) ซึ่งได้ทำการศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบโครงสร้างเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า การคิดเชิงระบบ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปรับเปลี่ยนองค์กรและการใช้เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.การสร้างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12

องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรยอมรับว่าความสำเร็จของโรงเรียนเป็นหน้าที่ของทุกคน รองลงมาคือ โรงเรียนจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สอดคล้องกับอารีย์รัตน์ อภัยรัตน์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับการปฏิบัติเพื่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมาคือด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้แบบทีม และระดับการปฏิบัติน้อยสุดคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ Senge (1990) ที่ว่าการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันจะเป็นการทำความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและมองอนาคตไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน การที่เป้าหมาย ของพนักงานและองค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นจริง การขับเคลื่อนภารกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน การยอมรับว่าความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระงานของบุคลากรทุกคน สอดคล้องกับวิชิต แสงสว่าง (2555) บุคลากรต้องมีความเข้าใจใน วิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจน การที่บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นจริง และวิสัยทัศน์เป็นที่รับรู้ ร่วมกันของบุคลากร บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับปาริชาติ คุณปลื้ม (2548) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีสาระสำคัญ คือ พนักงานต้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่าง ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรนั้นเป็นจริง การสนับสนุนให้พนักงานนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการที่เป้าหมายของพนักงานและองค์กรอยู่ในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับวสันต์ แสงหลา (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดชัยภูมิ ผล

การศึกษาพบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดชัยภูมิ มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีสาระสำคัญจำนวน 9 ข้อ การมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีสาระสำคัญจำนวน 10 ข้อ การเป็นบุคลากรรอบรู้ มีสาระสำคัญจำนวน 10 ข้อ การคิดอย่างเป็นระบบ มีสาระสำคัญจำนวน 10 ข้อ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีสาระสำคัญจำนวน 8 ข้อ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ มีสาระสำคัญจำนวน 8 ข้อและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีสาระสำคัญจำนวน 10 ข้อ

องค์ประกอบที่ปรับเปลี่ยนองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรมีจิตสำนึกในการบริการสังคม รองลงมาคือ บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนมีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC สอดคล้องกับสมาน อัครภูมิ (2557, 116) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นนวัตกรรมสอดแทรก (Intervention) อย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์การยุคใหม่ที่เรียกว่าการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2550) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของพัฒนาการคล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรม (Innovation) รวมทั้งมีบุคลิกขององค์การในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ สอดคล้องกับวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการสะท้อนถึงความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เน้นถึงการปรับตัวในเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่อนาคตที่พึงประสงค์ โดยผ่านการเรียนรู้ของบุคคลและทีมเป็นสำคัญ โดยผ่านกลไกกระบวนการบริหารจัดการมุ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในความคิดภูมิปัญญา เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่แท้จริง และส่งผลเห็นภาพที่ชัดเจนให้เกิดการเปลี่ยนในอนาคต สอดคล้องกับ Pedler, Burgoyne & Boydell (1991, 1) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (Learning Company) ซึ่งเป็นองค์การที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน ครอบคลุมถึง พนักงาน ลูกค้า เจ้าของ ผู้ผลิต เพื่อสิ่งแวดล้อมและแม่แต่คู่แข่งในบางกรณี และเป็นองค์การที่ปฏิรูปและเป็นตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับเปลี่ยนองค์การและสภาพแวดล้อมขององค์การอย่างต่อเนื่อง ต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่ดีและกระตุ้นทุกคนให้เรียนรู้ รวมทั้งยังต้องสร้างและคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและของพนักงานด้วย สอดคล้องกับ Marquardt (1996,19) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันอย่างทรงพลัง มีวิธีการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตและมีการปรับเปลี่ยนองค์การอย่างต่อเนื่องเพื่อการเก็บรวบรวม การจัดการ และการใช้ความรู้เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ เป็นองค์การที่เอื้ออำนาจให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์การ และมีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มระดับผลิตภาพ สอดคล้องกับ Gavin (1993) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีทักษะที่จะสร้างสรรค์ แสวงหาและถ่ายโอนความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่สะท้อนต่อความรู้ใหม่ที่ต้องการมีและภูมิปัญญาที่เกิดขึ้นในองค์การ

องค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนมีการสื่อสารที่ดีในทีม รองลงมาคือ โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้จากบุคคลที่มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความผิดพลาดของทีมจะถูกนำมาศึกษาเพื่อเป็นประสบการณ์ของทีม สอดคล้องกับสมชาย รัตนช (2558) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ยั่งยืน การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ในการปรับปรุงงานอย่างสร้างสรรค์ การเพิ่มขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญและรอบรู้ การพัฒนาทักษะกระบวนการคิดภาวะผู้นำและการให้อำนาจ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างแบบแผนความคิดตามความเป็นจริง และการขับเคลื่อนภารกิจสู่วิสัยทัศน์ร่วม สอดคล้องกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพในการทำงานขององค์การที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

องค์ประกอบที่เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้โรงเรียนและบุคลากรมีความเสียสละเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน รองลงมาคือบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงและบุคลากรสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ สอดคล้องกับ Senge (1990) ซึ่งมีแนวคิดว่าการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น การฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะและความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าจะอะไรมีความสำคัญต่อเรา ต่อองค์การ รวมถึงภาพในอนาคต (Vision) โดยระดับของการเรียนรู้ในองค์การสามารถเกิดขึ้นได้ทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งองค์การแห่งการเรียนรู้ควรกระตุ้นและทำให้เกิดการเรียนรู้ทั้ง 3 ระดับ สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิด มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก โดยภาพรวมเป็นองค์การที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสเพื่อพัฒนา สอดคล้องกับวรพงษ์ เถาว์ขาลี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ปัจจัย คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ระบบการบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ 2.การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 ปัจจัย คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณภาพผู้เรียน

องค์ประกอบการผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ บุคคลมีทักษะและความสามารถในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวีรวิรุฒ มาฆะศิรินันท์ (2549) ได้ให้นิยามองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนต่างสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกันกับระบบการบริหารรูปแบบอื่นๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์การให้พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพตลอดทั่วทั้งองค์การ

3. การตรวจสอบรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 พบว่า การตรวจสอบรูปแบบโดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีความถูกต้อง ครบคลุม (Accuracy) และความเหมาะสม (Appropriateness) และการตรวจสอบรูปแบบโดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มีความเป็นไปได้ (Feasibility) และความเป็นประโยชน์ (Utility) โดยผลการตรวจสอบอยู่ในเกณฑ์ร้อยละ 80-100 ซึ่งสอดคล้องกับการตรวจสอบรูปแบบของวรพงษ์ เถาว์ขาลี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1.ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 5 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 3) ระบบการบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ 2.การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหารจัดการ และ 4) ด้านคุณภาพผู้เรียน และความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนกับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรูปแบบที่

ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน 5 ปัจจัย เป็นตัวแปรต้น คือ 1) การจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 2) ระบบการบริหารงานวิชาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 5) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมตามลำดับ 3. ยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนกับการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าเป็นรูปแบบความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้ และครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเสนอแนะให้โรงเรียนใช้รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.2 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะตามรูปแบบ เรียงลำดับตามความต้องการและความจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล

1.3 กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุม สัมมนาเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารจัดการของโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ต้องสร้างความพร้อม โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของบุคลากรให้ร่วมกันบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ควรศึกษาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบและทำความเข้าใจกับเงื่อนไขก่อนการนำรูปแบบไปใช้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการทุกขั้นตอน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล ควรประเมินผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ และต้องดำเนินการรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะระดับการวิจัย

3.1 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือทดลองนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลไปปรับใช้ เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบและกิจกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยใช้ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)

3.3 ควรศึกษาประสิทธิผลของการนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากลไปใช้กับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.4 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อความเป็นพลโลกของผู้เรียน

References

- Arreerat Apaiyarat. (2013). Learning Organization of World Class Standard Schools Secondary Education Service Area in Bangkok. SDU Research Journal Humanities and Social Sciences. 9 (3).
- Chiyaset Phomsri. (2008). A Handbook for Excellent Organizations. Bangkok: Punyachon.
- Garvin, D. (1993). Building a Learning Organization. Harvard Business Review, 71.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). Educational Administration: Theory, Research and Practice. 6th ed. New York: Mc Graw-Hill International Edition 2001.
- Marquardt, M. J. (1996). Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success. NY: McGraw-Hill.
- Parichat Kunpluem (2005). Developing Learning Organization Models of Private Universities in Thailand. Doctor of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Burapha University.
- Payom Chinnawong (2012). Learning Organization Model of Schools for the Deaf in Thailand. Doctor of Education Program in Educational Administration, Graduate School, Silpakorn University.
- Pedler, B., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). The Learning Company, A Strategy for Sustainable Development. London: McGraw-Hill.
- Saksin Chongdarakul. (2007). Factors Related to the Sufficiency Economy Philosophy Application. Academic Journal, The Office of the Basic Education Commission. 10(4), 49-56.
- Saman Utsawapum. (2014). An Educational Reformation of School Administration in New Era (Revised Edition). Ubon Ratchathani : Ubonkit Offset Printing Ltd.
- Senge, P. M. (1990). The Fifth Disciplines: The Art and Practice of Learning Organization. London: Century Business.
- Somchai Rattanakoch. Phongsri Vanitsupavong , Ekkarin Sungtong, and Chawalit Kerdtip (2015, September-December). Development of Learning Organization of Prince of Songkla University. Academic Services Journal Prince of Songkla University. 26(3).
- The National Economic and Social Development Board (2016). The Twelfth National Economic and Social Development Plan (2017-2020). Bangkok: The National Economic and Social Development Board.
- The Secondary Education Office (2016). Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA (2016-2017). Bangkok: The Agricultural Co-operative Federation of Thailand., LTD.
- Wasun Saengtha (2014, May-August). Developing Learning Organization Model for Small Primary Schools in Chaiyaphum Province. Pathumthani University Academic Journal, 6(2).
- Weerawat Punnitamai. (2001). Learning Organization Development. Bangkok: Teerapomwannakam.

- Weerawut Makasiranon. (2002). Learning Organization Development. Bangkok: Thunkamol Press.
- Weerawut Makasiranon. (2006). Learning Organization to Intelligent Organization. 5th ed. Bangkok: Expernet.
- Wichit Saengsawang. (2012). A Learning Organization Model Development for Rajabhat Universities Using LISREL Analysis. Doctor of Education Program in Educational Administration, Dhurakij Pundit University.
- Wijarn Panich (2007). Intelligent Organization. Industrial Relations Journal, 73, 2 - 3.
- Wirot Sarrattana. (2002). Educational Administration ,Theory and Principle. Bangkok: Thipwisut.
- Worapong Taochalee (2014, May-August).The Efficiency of School Administration Related to the World Class Standard School of Secondary Schools in the Northeastern Region. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 7(2).

ผู้เขียน

นางสาวสุรัสวดี บุญติด

นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
e-mail : kru.beyonce@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระยุทธ ขาตะกาญจน์

ประธานกรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
1 หมู่ที่ 4 ตำบลท่าจั่ว อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280
e-mail : dr.kaset2557@gmail.com

ดร.วิโรจน์ พรหมสุด

กรรมการที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ตำบลท่าวัง อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช นครศรีธรรมราช 80000
e-mail : wirod.pr@gmail.com