



แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ทนง คงรอด

THE GUIDELINES TO DEVELOP LEARNING ORGANIZATION OF SRINAGARINDRA
THE PRINCESS MOTHER SCHOOL KAMPHAENGPHET
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 41
TANONG KONGROD

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 48 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถี่ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร คือ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง กระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนรู้ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และใช้กระบวนการ PDCA ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา





Abstract

This research aimed 1) to study the existence of learning organization of Srinagarindra The Princess Mother School 2) to search for guidelines in developing the existence of learning organization of Srinagarindra The Princess Mother. The sample in this study were 48 teachers and 17 experts. Used in this Study were rating scale and structured interview. The data were analyzed by using mean, standard deviation and frequency. The results showed that the overall of the existence of learning organization of Srinagarindra The Princess Mother School was in high level. The guidelines to develop the Srinagarindra The Princess Mother School were the administrators should encourage teachers to attend trainings. Finally define school vision together. All teachers should effectively use more technology in communication and learning

keyword : guidelines , learning organization

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศเพื่อก้าวไปสู่สังคมฐานความรู้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้กับประชากรของประเทศ โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาในระดับที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานของการพัฒนาเด็กและเยาวชน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และจิตใจให้เตรียมพร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถต่อการพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติในอนาคต การส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการสอนภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมการเผยแพร่และเข้าถึงเทคโนโลยีการสื่อสาร และสารสนเทศ ตลอดจนการส่งเสริมความร่วมมือในด้านความรู้กับเครือข่ายต่าง ๆ จะช่วยทำให้คนในสังคมสามารถเข้าถึงความรู้อย่างหลากหลายและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 3)

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมการใช้ฐานความรู้ (Knowledge Base Society) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดมีความรู้หรือข้อมูลที่มากย่อมเป็นองค์กรที่ได้เปรียบ ดังนั้น ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างเหมาะสมตลอดเวลา การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เป็นกระบวนการที่มียุทธศาสตร์และเกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา โดยนำไปบูรณาการและทำให้สอดคล้องกับการทำงาน การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม นอกจากนั้น การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมระดับความสามารถขององค์กรในด้านนวัตกรรมและความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของหยู (Yu, 2008, อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า





7) ที่ศึกษาเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ในสถานศึกษาซึ่งออกแบบให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกหัด (Coach) ให้กับนักเรียนได้ “เรียนวิธีการเรียนรู้” (Learn How to Learn) เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) การสร้างความรู้ของนักเรียนจะอยู่ในระดับที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และมองเห็นภาพรวมของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ นักเรียนสามารถนำประสบการณ์และความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้เรื่องอื่น ๆ ต่อไป ซึ่ง มาร์ซิกส์ และ วอดคินส์ (Marsick and Watkins, 2003, อ้างถึงใน ธนภฤต ยอดอุดม, 2558, หน้า 3) ได้ระบุมิติของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Create continuous learning opportunities) เป็นการออกแบบการเรียนรู้ในองค์การที่บุคคลสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง 2) ส่งเสริมการถามและการสนทนา (Promote inquiry and dialogue) บุคลากรเพิ่มทักษะในการอธิบายความคิด มุมมองของตนเองเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ 3) กระตุ้นความร่วมมือและการเรียนรู้ของทีม (encourage collaboration and team learning) การออกแบบงานเพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ 4) สร้างสรรค์ระบบ เพื่อการเก็บและแลกเปลี่ยนความรู้ (Create systems to capture and sharing learning) สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเทคโนโลยี การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการสร้างหรือบูรณาการความรู้ 5) เสริมพลังอำนาจบุคคลเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ (Empower people toward a collective vision) การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม เกิดความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความรับผิดชอบมากขึ้น 6) เชื่อมโยงองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมเพื่อนำข้อมูลมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน องค์การมีการเชื่อมโยงกับชุมชน และสังคม และ 7) ผู้นำเตรียมแผนกลยุทธ์เพื่อการเรียนรู้ (Provide strategic leadership for learning) ดังนั้น การสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญในด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ มุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นำไปสู่การเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เสริมนวัตกรรมที่เป็นการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศ สถานศึกษาจึงต้องมีการปรับทิศทางการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงมุ่งสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มินิสสัไฟเรียนรู้ รักการอ่าน

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เป็นหน่วยงานภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 3 พบว่ายังมีจุดที่ควรต้องเร่งพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (O-NET) ในปีการศึกษา 2553 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนผู้เรียนที่ได้คะแนนต่ำกว่าขีดจำกัดล่างของค่าเฉลี่ยระดับชาติ เฉลี่ยทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีระดับคุณภาพพอใช้ ครูทุกคนมีการนำผลการประเมินผู้เรียน มาวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยการจัดสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียน โดยครูบางส่วนมีการดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึงผู้เรียนทุกคน การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำสื่อ ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ การส่งเสริมผู้เรียนในการเรียนรู้จากสื่อเทคโนโลยีอย่างคอมพิวเตอร์ การพัฒนาการเรียนการสอนของคุณครู ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ถ้าสถานศึกษาเร่ง





พัฒนาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะส่งผลทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนารอบด้านมีคุณภาพทั้งด้านสถานศึกษาหรือองค์การ ด้านบุคลากร ด้านผู้เรียน

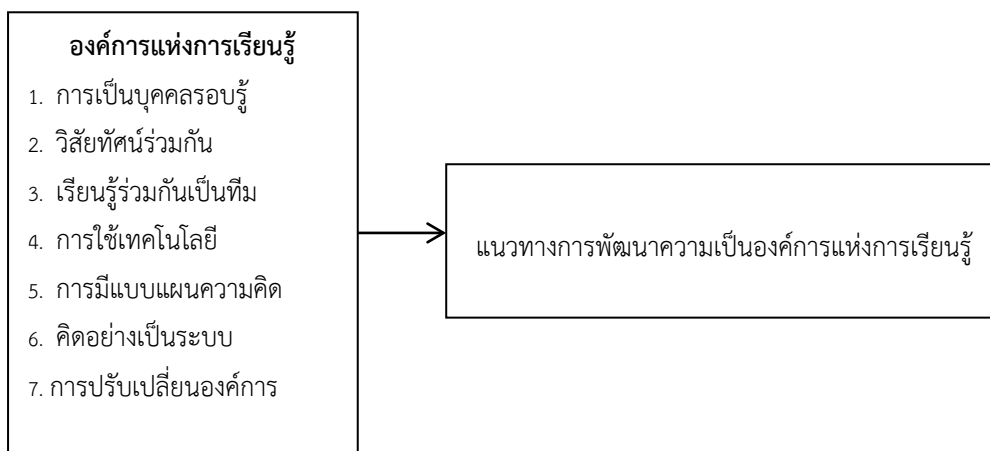
ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตรา มีราศรี (2556, หน้า 85) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ กณิศนันท์ ดีดวง (2555, หน้า 90) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 48 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนนครไตรตรึงษ์ ตำบลไตรตรึงษ์ อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) จำนวน 30 คน ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชรถึงผู้บริหารโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เพื่อขอความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ (%)



2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลการหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 3
2. เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ขององค์การแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ แบบสัมภาษณ์โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบที่ 3

2.2 เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ขององค์การแห่งการเรียนรู้

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์เนื้อหาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

วิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ตามประเด็น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสรุปข้อมูล เพื่อเพื่อนำไปสู่การหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41



สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สรุปผล ได้ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ รองลงมาคือ ด้านคิดอย่างเป็นระบบ และน้อยที่สุดคือ ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยรายละเอียด แต่ละด้าน มีดังนี้

1.1.1 ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ บุคลากรมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใฝ่เรียนรู้ สามารถพัฒนางานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และน้อยที่สุดคือ บุคลากรมีความรอบรู้ในฝ่ายงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

1.1.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในเป้าหมายของการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรกำหนดและแสดงวิสัยทัศน์พันธกิจและกลยุทธ์ร่วมกันเพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

1.1.3 ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันเป็นทีมกับบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย โดยมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องภายหลังการสร้างเครือข่าย และน้อยที่สุดคือ บุคลากรร่วมมือกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

1.1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์และปัจจุบัน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ รองลงมาคือ สถานศึกษามีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยคอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน และน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการซ่อมแซม ปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมใช้สำหรับการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน

1.1.5 ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรมีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับสถานศึกษาอยู่เสมอ รองลงมาคือ บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถปรับความคิดของตนเอง ให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงานได้ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญกับบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีคิดและการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น



1.1.6 ด้านคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน และพัฒนาระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้น และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุดคือ บุคลากรสามารถสื่อสารความคิดอย่างเป็นระบบให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้ง่าย

1.1.7 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนตรงตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ รองลงมาคือ โครงสร้างการบริหารงานมีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นระบบชัดเจน และน้อยที่สุดคือ บุคลากร มีความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สรุปผล ได้ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา ศึกษาความรู้เพิ่มเติม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลกับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นกระบวนการคิด ให้กล้าคิด กล้าแสดงออก เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ ให้บุคลากรบูรณาการความรู้ร่วมกันแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน จัดทำ SWOT วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา อุปสรรค โดยการจัดประชุมร่วมกันและกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ฝ่ายแผนและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ห้วงองค์กร จัดทำแผนกิจกรรมโครงการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียนมุ่งสู่เป้าหมาย และมีการประเมินโครงการ

2.3 ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ จัดประชุมวางแผนการทำงานเป็นทีม โดยหัวหน้าฝ่ายหรือผู้มีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ เป็นหัวหน้างาน รับผิดชอบงาน รายงานผลการดำเนินงานการทำงาน รวมถึงการตรวจสอบ และนำเสนอข้อผิดพลาด มาแก้ไขปรับปรุง ออกคำสั่ง จัดโครงสร้างงาน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร ได้ปรึกษาหารือ พูดคุยกันอย่างน้อย 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีการบูรณาการงานแต่ละฝ่าย มีการละลายพฤติกรรมของบุคลากรสร้างความเป็นหนึ่ง

2.4 ด้านการใช้เทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมการเรียนการสอนต่าง ๆ สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนรู้ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สำรวจ ตรวจสอบสภาพการใช้งานให้พร้อมใช้งาน จัดสื่อเทคโนโลยีสู่ห้องเรียน จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย

2.5 ด้านการมีแบบแผนความคิด มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ จัดประชุมกลุ่มย่อย สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้เข้าถึงเป้าหมายหลักของการ



ทำงาน สื่อสารการทำงานเป็นรายบุคคล กระตุ้นกระบวนการคิด แก้ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา คาดการณ์และตัดสินใจ และเลือกแนวทางปฏิบัติ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการทำงานร่วมกัน

2.6 ด้านคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ใช้กระบวนการ PDCA ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำปัญหา อุปสรรคกลับมาแก้ไข จัดทำโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน และกระจายอำนาจการทำงานให้หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติงานตามโครงการหรือกิจกรรม จัดทำคู่มือการดำเนินงาน ผังขั้นตอน รายละเอียดการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงระยะเวลาการทำงานให้ชัดเจน ส่งเสริมกระบวนการคิด ภาวะผู้นำให้กับบุคลากร ปลุกฝังการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ กระจายอำนาจสู่หัวหน้าฝ่าย จัดผู้ช่วยงานให้เกิดความคล่องตัว เหมาะสม วางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตรวจสอบโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสม ใช้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วมใช้นุชยสัมพันธ์ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือ สร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมโดยบุคลากรเป็นแกนนำ ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นความคิด สร้างความตระหนักให้บุคลากรเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สามารถปรับตัวได้อย่างมีเหตุผล

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ได้ดำเนินการตามเจตนารมณ์ของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้ได้ และมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยผู้บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ความเป็นเลิศ สร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี พบว่าความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ มณีนรัตน์





พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผู้วิจัยอภิปรายรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ มุ่งมั่นตั้งใจทำงาน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา ทั้งการประชุม อบรม สัมมนา โดยผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ญัตติพหุมติ วุฒิสภา (2556, หน้า 109) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนงานร่วมกัน กำหนดกลยุทธ์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วม ทำให้การปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพิชชา อุงค์ (2555, หน้า 78) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน ตั้งแต่การวางแผน ถึงการพัฒนาการเรียนการสอนแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน จัดประชุมทีมงานอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้ครูได้สอนงาน ฝึกงานและแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มยุลา เนตรพนา (2555, หน้า 78) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้สะดวก มีระบบอินเทอร์เน็ตพร้อมใช้งานให้บุคลากรส่วนใหญ่ได้สืบหาข้อมูล เพื่อการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารในหลายช่องทางเพื่อเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้รับทราบ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรยุทธ จิมอาษา (2551, หน้า 80) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร สามารถปรับทัศนคติตนเองเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553, หน้า 69) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ด้านการมีรูปแบบความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีขั้นตอนอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์ (2552, หน้า 61) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานได้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและต้นสังกัด มีโครงสร้างการทำงานที่คล่องตัว มีกลยุทธ์ที่ชัดเจน มีเป้าหมาย นำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีแผนงาน โครงการที่ดำเนินการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้และเข้าร่วมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรยุทธ จิมอาษา (2551, หน้า 77) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผู้วิจัยนำแนวทางพัฒนา มาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนำความรู้ที่ได้รับมาขยายผลกับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระตุ้นกระบวนการคิด ให้กล้าคิด กล้าแสดงออก เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ ให้บุคลากรบูรณาการความรู้ร่วมกันแบบมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุชาติณี รักกุศล (2557, หน้า 92) ได้เสนอแนวทางพัฒนาว่าให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ



ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดประชุมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน จัดทำ SWOT โดยการจัดประชุมร่วมกันและกำหนดแนวทางไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ฝ่ายแผนและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์องค์กร จัดทำแผนกิจกรรมโครงการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงเรียนมุ่งสู่เป้าหมาย และมีการประเมินโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ ขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล (2558, หน้า 172) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ นโยบายและการวางแผน โดยการประชุม และนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

2.3 ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
จัดประชุมวางแผนการทำงานเป็นทีม โดยหัวหน้าฝ่ายหรือผู้มีความรู้ความสามารถในงานนั้น ๆ เป็นหัวหน้างาน รับผิดชอบงาน รายงานผลการดำเนินงานการทำงาน รวมถึงการตรวจสอบ และนำเสนอข้อผิดพลาด มาแก้ไขปรับปรุง ออกคำสั่ง จัดโครงสร้างงาน กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร ได้ปรึกษาหารือ มีการบูรณาการทำงานแต่ละ ซึ่งสอดคล้องกับ อติธร สังฆจันทร์ (2558, หน้า) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการสร้างทีมงาน ตามโครงสร้างและตามความถนัดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านการใช้เทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมการเรียนการสอนต่าง ๆ สร้างความตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยี และกระตุ้นการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการเรียนรู้ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สํารวจ ตรวจสอบสภาพการใช้งานให้พร้อมใช้งาน จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัย ขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล (2558, หน้า 172) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ดังนี้ พัฒนาบุคลากรในการสร้างสื่อการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการมีแบบแผนความคิด มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
จัดประชุมกลุ่มย่อย สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้เข้าถึงเป้าหมายหลักของการทำงาน สื่อสารการทำงานเป็นรายบุคคล กระตุ้นกระบวนการคิด แก้ปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา คาดการณ์และตัดสินใจ และเลือกแนวทางปฏิบัติ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ปฏิทินการปฏิบัติงาน สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพโรจน์ จิรพรไพศาล (2552, หน้า 86) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาว่า ให้มีการวางแผนไปสู่การปฏิบัติและมีผู้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน โดยเริ่มจากการวางแผนเป็นขั้นตอน มีแผนการปฏิบัติราชการเป็นแนวทางปฏิบัติ และแผนปฏิบัติงานประจำปี ให้เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
ใช้กระบวนการ PDCA ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำปัญหา อุปสรรคกลับมาแก้ไข จัดทำโครงสร้างการบริหารงานให้ชัดเจน และกระจายอำนาจการทำงานให้หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติงานตามโครงการหรือ

กิจกรรม จัดทำคู่มือการดำเนินงาน ผังขั้นตอน รายละเอียดการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร แสดงระยะเวลาการทำงานให้ชัดเจน ส่งเสริมกระบวนการคิด ภาวะผู้นำให้กับบุคลากร ปลูกฝังการรับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สุธาสิโน รักษกุล (2557, หน้า 93) ได้เสนอแนวทางพัฒนาว่า ควรประชุมร่วมกันวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และปัญหาขององค์กร สนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีระบบ สร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

2.7 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ มีแนวทางการพัฒนา ตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ กระจายอำนาจสู่หัวหน้าฝ่าย จัดผู้ช่วยงานให้เกิดความคล่องตัว เหมาะสม วางบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ตรวจสอบโครงสร้างการบริหารงานให้เหมาะสม ใช้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นหลักในการดำเนินงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วมใช้นโยบายสัมพันธ์ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก สร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือจัดกิจกรรมโดยบุคลากรเป็นแกน สร้างความตระหนักให้บุคลากรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สามารถปรับตัวได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับ พงศกร ระวีพันธ์ (2556, หน้า 88) ที่ว่า ผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนางาน แสดงออกถึงความสามารถของแต่ละคนอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการวิจัยนำไปพัฒนางานด้านนโยบาย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เปิดเวทีให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง และจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาปรับปรุงสื่อและเทคโนโลยีให้ทันสมัยและพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
2. ผลจากการวิจัยนำไปพัฒนางานด้านองค์กร ผู้บริหารจัดประชุมวางแผนการทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจในกระบวนการทำงาน กระตุ้นกระบวนการคิดให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการสื่อสารในรูปแบบที่หลากหลายโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้บุคลากรเข้าใจและไปปฏิบัติงานร่วมกันได้
3. ผลจากการวิจัยนำไปพัฒนางานด้านบุคลากร ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเข้ารับการอบรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างฝ่าย จัดประชุมกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นความคิด สร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้เข้าถึงเป้าหมายหลักของการทำงาน สื่อสารการทำงานเป็นรายบุคคล สร้างความตระหนักให้บุคลากรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย นำความรู้มาพัฒนาต่อยอด ส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ ให้สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นเองได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41
2. ควรศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41



เอกสารอ้างอิง

- กนิศนันท์ ดีดวง. (2555). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ขวัญตา วงศ์ไชยรัตนกุล. (2558). แนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยนาฏศิลปเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพงษ์ชัย วัชรพงศ์ธร. (2556). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธนกฤต ยอดอุดม. (2558). การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- พงศกร ระวิพันธ์. (2556). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพโรจน์ จิรพรไพศาล. (2552). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพบกเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มณีนรัตน์ คุ่มวงศ์ดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุลา เนตรพนา. (2555). การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.





- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **การจัดการองค์การทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). **คู่มือการจัดการความรู้ในองค์กรการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สุจิตรา มีราศรี. **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สุชาติณี รักษ์กุล. (2557). **การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุพิชชา ฤงค์. (2555). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อดิธ สัจจจันทร์. (2558). **แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีตาก**. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- อัญญรัตน์ บำรุงราษฎร์. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

