

สภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร

Situations, Needs and Guidelines for the Development of School Learning
Organization Under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area

มาริษา พลวงศ์ษา¹, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์² และ จารุวรรณ เขื่อนน้ำซุม³

Marisa Phonwongsa¹, Sumalee Sriputtarin² and Jaruwat Kheawnamchum³

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

Faculty of Education, Nakhon Phanom University

Email: marisaphonwongsai@gmail.com

Received December 23, 2021; Revised April 28, 2022; Accepted May 15, 2022

Abstract

This research aimed to study 1. The current state and the desirable state of being a school's learning organization. 2. Assess the needs and requirements for the development of the school's learning organization. 3. Develop guidelines for the development of a school learning organization Under the Office of Mukdahan Primary Educational Service Area by research Research & Development (R&D). The sample group used in the study were school administrators and teachers, totaling 469 people. The sample size was determined by comparing the tables of Krejcie and Morgan by stratified random sampling. There are 4 data collection tools which are: (1) Current Condition Questionnaire, (2) Desirable Condition Questionnaire, (3) Structured Interview Form, and (4) assessment form for the appropriateness and feasibility of the guidelines for developing the operation of being a learning organization of the school. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index (PNI_{modified}). The research results were found as follows; 1) current and desirable conditions Overall, it was at a high level. 2) Necessary needs. found that the higher side the total value, in descending order, was the aspect of team-based learning. systematic thinking in terms of having a shared vision and 3) the results of the assessment

of the school's development as a learning organization as a whole, it was found that the overall suitability was at the highest level and was feasible. Overall, it's at a high level.

Keywords: Need Assessment, Learning Organization, Current Situations, Desirable Situations

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 2. ประเมินความต้องการจำเป็นการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน และ 3. พัฒนาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร โดยเป็นการวิจัยรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมจำนวน 469 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางของ Krejcie and Morgan โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีจำนวน 4 ฉบับ คือ (1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน (2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ (3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ (4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการดำเนินงานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่าด้านที่มีค่าสูงกว่าค่ารวม โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 3) ผลการประเมินแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น; องค์กรแห่งการเรียนรู้; สภาพปัจจุบัน; สภาพที่พึงประสงค์

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญในกระแสโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องพัฒนาทางการศึกษา เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่พัฒนาคนเพื่อเตรียมความพร้อมตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าที่แท้จริงของความเป็นมนุษย์ (Panich, 2012) จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติได้กำหนดหลักการการศึกษาไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิตการมีส่วนร่วมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนองค์กรทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อพระราชบัญญัติฉบับนี้ว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาไทยทุกด้านทั้งการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและการประกันคุณภาพของสถานศึกษาส่งผลให้เกิดการคาดหวังจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาว่าสถานศึกษาจะมีวิธีการบริหารจัดการที่ทำให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จในหลายด้านแต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีในอดีตกำลังถูกท้าทายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) จึงเป็น

องค์กรที่สามารถเรียนรู้วิธีสร้างองค์ความรู้เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ (Runcharoen, 2007) การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) คือการที่คนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการเรียนรู้โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จทางด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลให้การบริหารจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดจุดหมายของ องค์กรต่อไปอย่างมั่นคง การปรับหรือกระบวนการทำงาน การบริหาร คุณภาพทั่วทั้งองค์กร และที่สำคัญคือแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization หรือ LO) (Nuibandan, 2010)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งเป็นองค์กร ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการบริหาร องค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ที่เป็นเลิศ เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษาก็คือการเรียนรู้ของผู้เรียน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีบทบาทสำคัญและได้ดำเนินการตามกรอบงาน โดย มุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการพัฒนาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามศักยภาพอย่าง เท่าเทียมกัน จากการดำเนินงานของโรงเรียนที่ผ่านมา พบปัญหาการพัฒนาการศึกษาหรือระดับคุณภาพการศึกษา ยังต่ำกว่าเกณฑ์ ทั้งการแข่งขันวิชาการ การทดสอบระดับชาติที่ผ่านมามีคะแนนต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชา ซึ่งเป็น ข้อที่สำคัญ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สถานศึกษา ผู้บริหาร และครู รวมถึงบุคคลที่มี ส่วนเกี่ยวข้องควรนำไปพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป และในหลายๆด้านที่ต้องการสำรวจอีกว่าความไม่สำเร็จในกระบวนการ ทำงานในองค์กรมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยจึงสนใจทบทวนเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาแนวทาง พัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร นำผล การศึกษาไปปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารส่งเสริมศักยภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การเสริมสร้างและขยาย องค์ความรู้ใหม่ ๆ และเป็นข้อมูลในการนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเป็น แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 6 ด้าน ได้แก่ 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2. การมีแบบแผนความคิด (Mental model) 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) 6. การใช้เทคโนโลยี (Technology)

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 246 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 258 คน และ ครู 1,861 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,119 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 469 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 152 คน และ ครู 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางของ Krejcie & Morgan ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็น และแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา ศึกษาการวิจัยตั้งแต่ เดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นการบริหารองค์กรรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท สามารถประยุกต์ใช้การบริหารในรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกับระบบบริหารรูปแบบอื่นที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารขององค์กร (Traicharoenkulphak, 2015)

แนวคิดของนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นตัวแปร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง

องค์ประกอบหลัก องค์กรแห่งการเรียนรู้	นักวิชาการ										
	Senge (1990)	Pedler et al. (1998)	Garvin (1993)	Marquardt (1996)	Gephart et al. (1996)	Daft (1998)	Ubben et al. (2001)	Cumming & Worley (2009)	Rattanadilok Na Phuket (2009)	Somchamni (2011)	Panich (2012)
1. การเป็นบุคคลรอบรู้	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
2. การมีแบบแผนทางความคิด	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	✓
6. กลยุทธ์องค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7. การมองภายในองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8. การมองภายนอกองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9. โครงสร้างองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
10. บรรยากาศองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11. การปรับเปลี่ยนองค์กร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-
14. การใช้เทคโนโลยี	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-
15. การทดลอง	-	✓	-	✓	-	-	-	✓	✓	✓	-
16. การเรียนรู้จากประสบการณ์	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
17. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-
18. การส่งผ่านความรู้	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
19. การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-
20. วัฒนธรรมองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-
21. ผู้นำ	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-

จากตาราง การสังเคราะห์องค์ประกอบการเรียนรู้โดยนักการศึกษาทั้งหมด 11 คน มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป นำมาเป็นการรอบแนวคิด โดยเรียงตามลำดับข้อ ได้แก่ (1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (2) การมีแบบแผนความคิด (3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (5) การคิดอย่างเป็นระบบ และ (6) การใช้เทคโนโลยี

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ ที่ทุกคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามเป้าหมายทำให้เกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมายซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยิ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการร่วมกัน

องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความสนใจใฝ่เรียนรู้มีความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างไม่จำกัดขอบเขต มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร นำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความรู้ความสามารถทักษะเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้ดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลเป็นเกณฑ์

2) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental model) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีกลยุทธ์ในการปรับวิธีการทำงาน สามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง มีความตื่นตัว ในการปรับตัว เปลี่ยนแปลงในองค์กรยอมรับวัฒนธรรมที่ดี ขององค์กร มีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์การทำงาน มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน เพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ประสานผลประโยชน์เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกับสิ่งใหม่ๆ และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร มีความรักและผูกพัน มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยที่มีผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ทุกคนต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายของการทำงาน พร้อมทั้งมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน มีความรักสามัคคีกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานร่วมกับผู้อื่น ได้มีโอกาสเรียนรู้การทำงานเป็นทีมมุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและวางแผนการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยตลอดเวลา โดยการวางแผนจัดระบบการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง คิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกพัฒนาเป็นส่วนในส่วนหนึ่ง โดยที่ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

6) ด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร (Technology application) บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยี และการจัดการสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ จัดเก็บองค์ความรู้ต่าง ๆ พร้อมสำหรับการเผยแพร่ความรู้ไปอย่างรวดเร็ว และเข้าถึงได้ ทุกที่ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้เชิงระบบ การเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม เป็นองค์กรที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องสามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระและแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร (Senge, 2006; Garvin,

1993; Gephart et al., 1996; Marquardt, 1996; Daft, 1998; Pedler, Burgoyne & Boydell, 1998; Cumming & Worley, 2009; Ubben, Hughes & Norris, 2001; Panich, 2012)

สรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การที่สมาชิกปรารถนาเรียนรู้สิ่งใหม่ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากร และทีมในองค์กรได้พัฒนาการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีและการแก้ไขปัญหาขององค์กร มีระบบจัดการความรู้ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม สามารถแสดงศักยภาพเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน 6 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental model) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) 6) การใช้เทคโนโลยี (Technology)

แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ว่าความต้องการจำเป็นมีความสำคัญ 3 ประการ คือ (1) เป็นเครื่องมือการบริหาร ที่สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการหน่วยงาน (2) ได้ข้อมูลที่สะท้อนบริบทของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทาง การพัฒนาองค์กรให้สอดคล้อง และสนองความต้องการขององค์กร และ (3) เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงาน และพัฒนาโครงการ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน และกระตุ้นให้เกิดผลกระทบทำให้โครงการและวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานช่วงเวลาหนึ่ง (Wongwanich, 2015)

แนวทางพัฒนาการองค์กร หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินอย่างเป็นระบบภายในองค์กรโดยที่มีการวางแผนไว้อย่างชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ กำหนดความรับผิดชอบ ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลกระทบและวิธีแก้ไขเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Khejaranan, 2008)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

1. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น

1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 นี้ เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

1.2 ค่าคุณภาพเครื่องมือ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอยู่ระหว่าง .26 – .76 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอยู่ระหว่าง .55 – .95 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันมีค่าเท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าเท่ากับ .98

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อมูล โดยการแสดงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อคำถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติพรรณนา นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าเฉลี่ย เกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority needs index แบบปรับปรุง (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2. การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักและผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ เป็นแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีประสบการณ์และมีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการยกร่างข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เอกสารแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตอนที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ในการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน นำเสนอข้อมูลโดยแสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.13	0.55	มาก	4.55	0.35	มากที่สุด
ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.99	0.50	มาก	4.46	0.33	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.94	0.62	มาก	4.42	0.38	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.02	0.61	มาก	4.55	0.38	มากที่สุด
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.96	0.70	มาก	4.47	0.45	มาก
การใช้เทคโนโลยี	4.08	0.52	มาก	4.51	0.33	มากที่สุด
รวม	4.02	0.40	มาก	4.49	0.24	มากที่สุด

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$) โดยรวม มีค่าเท่ากับ 0.119 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{Modified}$)

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	D	I	$PNI_{Modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.13	4.55	0.101	6
ด้านการมีแบบแผนความคิด	3.99	4.46	0.117	4
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.94	4.42	0.121	3
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.02	4.55	0.131	1
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.96	4.47	0.128	2
การใช้เทคโนโลยี	4.08	4.51	0.105	5
รวม	4.02	4.49	0.119	-

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 การพัฒนาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า

1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจังและมีการพัฒนานวัตกรรมนวัตกรรมการสอนของตนเองนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ครูผู้สอนควรวิเคราะห์งานได้ชัดเจนพร้อมเรียนรู้มุมมองใหม่ ๆ หรือวิธีคิดที่หลากหลาย ควรแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเองได้ คิดทบทวนไตร่ตรอง สถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจดำเนินงาน ควรปรับความคิดให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ครูผู้สอนควรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนควรปรับแนวคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคตสถานศึกษาเพื่อให้อุคลากรรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและเต็มใจที่จะพัฒนาความก้าวหน้าของสถานศึกษา

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูผู้สอนควรปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลจากการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิธีต่าง ๆ สถานศึกษาควรสนับสนุนเครือข่ายการเรียนรู้ของบุคลากรทุกรูปแบบ ส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม มุ่งพัฒนาวิธีการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องพร้อมทั้งการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนควรทำงานโดยยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก ครูผู้สอนควรแก้ไขปัญหาโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระบวนการและผลลัพธ์ ครูผู้สอนควรเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาย่างเป็น มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบมุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกพัฒนาเป็นส่วนในส่วนหนึ่งโดยที่ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

6) ด้านการใช้เทคโนโลยี ครูผู้สอนควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม การเรียนรู้ มีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนห้องเรียนแบบดิจิทัล ระบบคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ที่เพียงพอ สถานศึกษาควรส่งเสริมการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กรนำเทคโนโลยีและการจัดการ สารสนเทศมาใช้ ปฏิบัติงานเพื่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

สำหรับผลการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการใช้เทคโนโลยี รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.75	0.25	มากที่สุด	4.60	0.37	มากที่สุด
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.76	0.16	มากที่สุด	4.40	0.20	มาก
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.76	0.21	มากที่สุด	4.64	0.21	มากที่สุด
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.73	0.19	มากที่สุด	4.46	0.32	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.76	0.26	มากที่สุด	4.52	0.30	มากที่สุด
6. ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.75	0.17	มากที่สุด	4.40	0.22	มาก
รวม	4.75	0.14	มากที่สุด	4.50	0.13	มาก

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการทำงานพร้อมกับเกิดการเรียนรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อมกัน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิถีคิดในลักษณะของบุคคลเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ (Panich, 2012) เห็นตรงกัน Somthob (2015) ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรู้รอบรู้ ด้านบุคคล ด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้และด้านเทคโนโลยี

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านความรู้การพัฒนาหลักสูตรและกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่องและใช้วิธีการสอนแบบใหม่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองพัฒนาองค์กรสู่การพัฒนาผู้เรียน โดยความร่วมมือของทุกคนในองค์กร เห็นตรงกับ Phothong (2016) ศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านแบบแผนความคิด และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทีมทำงานมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็งพร้อม

เผชิญกับภาวะการณ์ (Plianbumroong et al., 2012) เห็นตรงกับ Intachai (2017) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเข้าปฏิบัติงานและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และบรรยากาศองค์กรแบบมีส่วนร่วม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวงดาหาร ดังนี้

ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจังและมีการพัฒนานวัตกรรมของตนเองนำความรู้ใหม่มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ครูผู้สอนควรนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ครูผู้สอนควรทำงานโดยยึดเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นหลัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเรียนรู้ของบุคคลจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรมีคุณลักษณะสำคัญที่เรียกว่า พลังแห่งตนคือเป็นคนพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา (Senge, 2006) เห็นตรงกับ Saenthaweek (2010) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า แนวทางการสร้างและแสวงหาความรู้ ส่งเสริมการสร้างความรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรให้เกิดทักษะความรู้ที่ฝังแน่นด้วยวิธีการเรียนรู้ โดยมีบรรยากาศการเรียนรู้เป็นแนวทางการประยุกต์ใช้ความรู้ เห็นตรงกับ Khamphula & Amatariyakul (2021) วิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ครูควรมีการปรับวิธีการทำงานใช้หลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ ส่งเสริมให้ ครูมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเห็นตรงกับ Khunmin (2015) วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้และแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันผู้บริหารและครูควรตระหนักและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอเห็นตรงกับ Putprapha (2017) ทำวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) พบว่า 1.องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเชี่ยวชาญของบุคคล และแบบแผนทางความคิด 2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันรวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม

ครูผู้สอนควรปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลจากการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูผู้สอนควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนา นวัตกรรมการเรียนรู้ Marquardt (1996) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานหรือเรียนรู้ในลักษณะเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดพลังร่วมในการสร้าง

องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์กรตระหนักถึงความร่วมมือกับการแบ่งปันความรู้การทำงานและแก้ปัญหา
ร่วมกันสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าของงาน เห็นตรงกับ
Chaowanasiritham (2017) วิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร
พบว่า ปัญหาการดำเนินงานตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
เป็นทีม และขาดทักษะการคิดเชิงระบบ แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้
เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย พัฒนา
ศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่งเสริมกระบวนการและการดำเนินการ การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม
และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เห็นตรงกับ Kankaew et al. (2020) ทำวิจัย
เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้กับความท้าทายในการจัดการความรู้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง พบว่า การ
แข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับข้อมูลและความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลที่มีนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ
องค์กรมากที่สุด การเปลี่ยนแปลงของโลกไม่สามารถคาดเดาได้

สรุปผล

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อาจเป็นเพราะ การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรด้านอื่น ๆ การ
พัฒนาคนในองค์กรให้รอบรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทุกด้านทั้งการพัฒนาศักยภาพให้มีความใฝ่เรียนรู้และ
กระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่การพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เกิดความชำนาญ การคิดวิเคราะห์
การใช้เทคโนโลยี แล้วจึงถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่นได้ หากแต่มีความกังวลในเรื่องการนำมาประยุกต์ให้เข้ากับการ
พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีความพึงประสงค์ในระดับมากที่สุด ดังนั้น บุคลากรทุกคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็น
คนรอบรู้ จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองรอบด้าน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจนเกิดความรอบรู้ ต่อยอดไปสู่การทำงาน
ด้าน อื่น ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผน
ความคิด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รวมถึงด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นจึงได้มีแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ ตามความต้องการจำเป็น เพื่อสามารถนำมาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ด้าน
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู
จำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานการมีเป้าหมายวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้การ
ปฏิบัติงานทุกอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนเพื่อให้บรรลุจุดหมายและประสบผลสำเร็จอย่างมี
ประสิทธิภาพ สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ อยู่
ในระดับสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรมีการสนับสนุนให้ทุก
คนได้พัฒนาตนเองอาจจะให้เข้ารับการศึกษาคือให้เข้าร่วมอบรมประชุมที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดเป็น

ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าสูงสุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลโดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีมสร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่มและการสร้างนวัตกรรมซึ่งทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็งพร้อมเผชิญกับภาวะการแข่งขัน

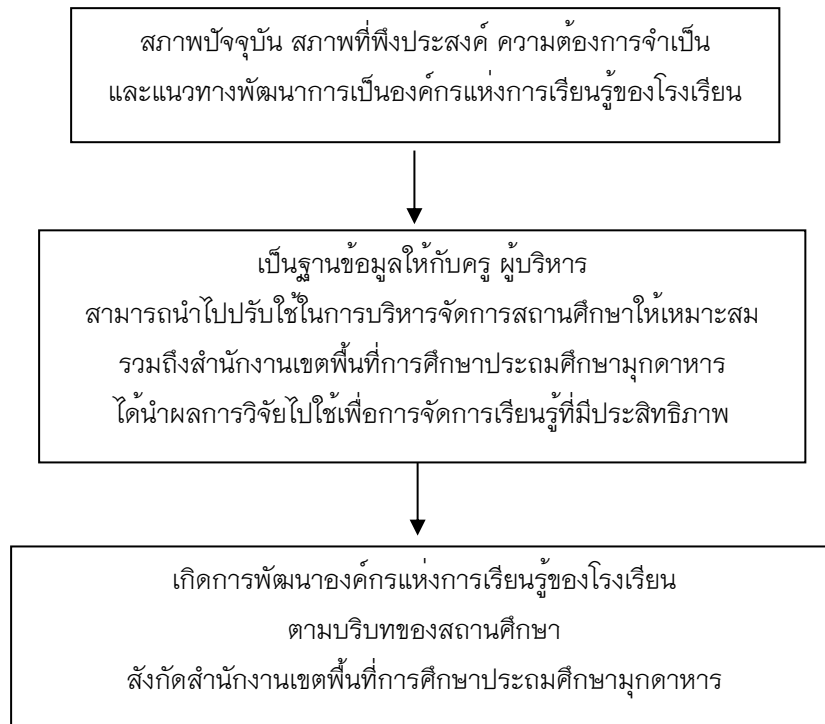
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันและมีทัศนคติที่ดีเพื่อให้เกิดการตื่นตัวในการทำงานพร้อมทั้งส่งเสริมให้ทุกคนปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ขอค้นพบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่สำคัญคือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคน ควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในทุกด้านเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 มุ่งสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ควรวิจัยและเปรียบเทียบผลของการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยใช้แนวคิดที่ยึดตามความพร้อมและศักยภาพผู้เรียนรวมทั้งตามบริบทของขนาดโรงเรียน
3. ควรศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่



References

- Chaowanassiritham, S. (2017). The Development of a Learning Organization of Urban Community College of Bangkok. *Modern Management Journal*, 15(2), 57–66.
- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization Development & Change*. South-Western Cengage Learning.
- Daft. (1998). *Essentials of Organization Theory and Design* Cincinnati. South-Western College.
- Garvin, D. A. (1993, July–August). *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/1993/07/building-a-learning-organization>
- Gephart, M. A., Marsick, V. J., Van Buren, M. E., Spiro, M. S., & Senge, P. (1996). Learning Organizations Come Alive. *Training & Development*, 50(12), 34–45. <https://eric.ed.gov/?id=EJ535275>
- Intachai, M. (2017). *Guidelines for the Development of Learning Organization of Anubanphayao School Primary Educational Service Area Office Phayao 1*[Independent Study, Chiang Rai Rajabhat University].

- Kankaew, K., Chareonnit, K., Woramontri, R., Kangwon, K., & Komolwanij, T. (2020). Learning Organization: The Challenges of Knowledge Management in the Changing Paradigm. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 6(2), 241–254.
- Khamphula, M., & Amatariyakul, W. (2021). The Guidelines for Learning Organization Development of School under the Office of Primary Education Service Nongbualamphu Province. *Journal of MCU Nakhondhat*, 8(2), 355–367.
- Khunmin, N. (2015). *A Study of Conditions and Guidelines for the Development of Learning Organizations of Educational Institutions under the Office of Kamphaeng Phet Primary Education Area 1* [Master's Thesis, Phibunsongkhram Rajabhat University].
- Khejaranan, N. (2008). *TQM: Strategy for Building a Quality Organization*. Tankamon.
- 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*. McGraw–Hill.
- Nuibandan, P. (2010). Learning Organization. *Journal of Nursing Education*, 10(3), 13–17.
- Panich, V. (2012). *Ways to Create Learning for Students in the 21st Century*. Sodsri–Saritwong Foundation.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1998). *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development* (2nd ed.). McGraw–Hill.
- Phothong, A. (2016). School Administrators and Teachers Behavior under the Secondary Educational Service Area Office 5 of the School Development to be Learning Organization. In *Proceedings of the 13th KU–KPS Conference* (pp. 2355–2367). Nakhon Pathom, Thailand.
- Plianbumroong, D., Passornsiri, N., Phuangsomjit, C., & Wannasian, D. (2012). Strategies for Development of Learning Organization for Nursing Colleges under Phra Borommarajchanok Institute, Ministry of Public Health. *KKU Research Journal*, 2(1), 94–114.
- Putprapha, R. (2017). *Learning Organization of Ban Lan Laem School (Saranuwat Ratuthit)* [Master's Thesis, Silpakorn University].
- Rattanadilok Na Phuket, P. (2009). *Organization and Management*. Think Beyond Book.
- Runcharoen, T. (2007). *Professionalism in the Organization and Administration of Education in the Educational Reform Era* (4th ed.). Khao Fang.
-

- Saenthaweesuk, P. (2010). *Guidelines for Developing Educational Institutions to Become a Learning Organization of Educational Institutions under the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization*[Master's Thesis, Ubon Ratchathani Rajabhat University].
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization* (Revised & Updated ed.). Doubleday.
- Somthob, W. (2015). *Guidelines for Developing Organization of Learning in Basic Education Institutions. Under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area District 1* [Master's Thesis, Kanchanaburi Rajabhat University].
- Sornchamni, C. (2011). *Strategic Planning and Service Quality Development of Nonthaburi Hospital*. Sukhothai Thammathirat Open University.
- Traicharoenkulphak, W. (2015). *All About Learning Organization (LO)*. Long Life Ed.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Allyn and Bacon.
- Wongwanich, S. (2015). *Research to Assess the Need for Necessity*. Faculty of Education, Chulalongkorn University.