

การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

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

วีรยา สัจจะเขตต์¹, สุวัฒน์ จุลสุวรรณ²

Weeraya Satchakett¹, Suwat Julsuwan²

บทคัดย่อ

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

การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สรรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 341 คน ในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ปีการศึกษา 2563 เครื่องมือคือแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี จำนวน 2 ท่าน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์ สร้างแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนาได้ดังนี้ 1) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ 6 แนวทาง 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 6 แนวทาง 3) ด้านรูปแบบทางความคิด 6 แนวทาง 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง 5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 6 แนวทาง และ 7) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างทีม 5 แนวทาง

คำสำคัญ: การพัฒนาแนวทาง องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาส

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Student Degree M.Ed Educationnal Administration Major of Mahasarakham University

² Assoc. Prof. Dr. Educationnal Administration Major of Mahasarakham University



Abstract

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

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

Keywords: guideline development, learning organization, extended opportunity schools

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ประเทศที่ประชากรสามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูง ตามที่ Nelson Mandela เคยกล่าวไว้ว่า “การศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังที่สุดที่จะสามารถเปลี่ยนโลกได้” ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น กระทรวงศึกษาธิการมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้

มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ในอดีตการเข้าศึกษาต่อระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นเรื่องที่ลำบากสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ด้วยเหตุที่ประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศอยู่ในชนบทห่างไกลโรงเรียนมัธยมศึกษาและครอบครัวส่วนใหญ่ในชนบทที่มีความขาดแคลนจึงไม่สามารถส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน



มัธยมใกล้บ้านได้ นอกจากนี้โรงเรียนมัธยมระดับอำเภอและจังหวัด ไม่สามารถรองรับจำนวนนักเรียนได้ทั้งหมด ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงเล็งเห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วประเทศ จึงขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ในโรงเรียนประถมศึกษาในปีการศึกษา 2534 เพื่อให้เกิดความสะดวกด้านการเดินทางและขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้เรียนในชนบท เพื่อให้ได้รับโอกาสการเข้าศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 โรงเรียนขยายโอกาสจึงได้ถูกตั้งขึ้นทั้งในโรงเรียนประจำจังหวัดและโรงเรียนประจำตำบล แต่ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ถูกมองว่าขาดคุณภาพเนื่องจากปัญหาด้านการขาดแคลนครู ครูโยกย้ายบ่อย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานทำให้ผู้ปกครองขาดความเชื่อมั่นจึงไม่ส่งบุตรหลานไปเรียน ส่งผลให้มีนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาที่มีจำนวนน้อย ซึ่งเป็นเหตุให้โรงเรียนขยายโอกาสที่มีนักเรียนน้อยเสี่ยงต่อการถูกยุบได้ หากโรงเรียนไม่มีความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ

การพัฒนาองค์กรให้เติบโตและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั้นจึงเป็นหนทางที่จะทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับความไว้วางใจจากชุมชน ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างเข้มแข็ง เกิดจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานที่ตนรับผิดชอบ การสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม การอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรจะทำให้องค์กรนั้นพัฒนาไปด้วย เนื่องจากความรู้ที่ได้รับนั้นสามารถนำมาถ่ายทอดต่อไปยังบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กร ทำให้เกิดการถ่ายโอนข้อมูล แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เกิดขึ้น (Fullan, 2001) แต่หากบุคลากรนั้น ๆ ไม่ได้ นำความรู้ที่ได้ไปอบรมหรือเรียนต่อมาใช้ในองค์กร หรือไม่ได้มีการแบ่งปันก็อาจทำให้การลงทุนนั้นสูญเปล่า เมื่อบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญมีการโยกย้ายสิ่งที่ได้เรียนรู้จะหายไปจากองค์กรนั้น และต้องเริ่มต้นในการส่งบุคลากรเข้าอบรมพัฒนาการทำงานแบบนี้ไปเรื่อย ๆ เกิดเป็นความสิ้นเปลืองด้านค่าใช้จ่ายและเวลาที่เสียไป ซึ่งตรงกับแนวคิดด้านการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงควรถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน

การเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญกับสถานที่ทำงานในปัจจุบันนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นแต่ยังไม่เพียงพอ (Marsick and Watkins, 2003) ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปยังขีดสุด แต่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พูดคุย ร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ เพราะความรู้คือกุญแจแห่งความสำเร็จที่จะทำให้ทุกองค์กรอยู่รอดในปัจจุบันนี้ องค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Bennett and O'Brien, 1994 ; Watkins and Marsick, 2003) และความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยองค์กรจะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร แนวคิดนี้ Senge (1990) ได้เขียนไว้ในหนังสือ The Fifth Discipline ซึ่งได้



นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือสถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลายมากมายที่แต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และได้เสนอวินัย 5 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบทางความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) นอกจากนี้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 11 ได้ระบุไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวต่อสถานการณ์ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคนี้ จึงควรพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 6 สำนักงานตั้งอยู่ที่อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการ 7 อำเภอภายในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ อำเภอชุมแพ อำเภอหนองเรือ อำเภอภูเวียง อำเภอเวียงเก่า อำเภอสีชมพู อำเภอหนองนาคำ และอำเภอภูผาม่าน โดยดูแลโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดทั้งหมดจำนวน 260 โรงเรียน เปิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 71 โรงเรียน เพื่อให้นักเรียนที่มีปัญหาด้านความบกพร่องในการเรียนรู้และขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถเข้ารับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้ แต่ปัญหาที่พบในโรงเรียนขยายโอกาสที่เป็นปัญหาสำคัญและส่งผลต่อการ

จัดการเรียนการสอนและการบริหารโรงเรียน ได้แก่ การขาดแคลนครู การโยกย้าย และการเกษียณครู และบุคลากรเป็นประจำ การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและทำให้เกิดการสูญเสียความรู้จากบุคลากรนั้นๆ และการจะได้ตำแหน่งบุคลากรมาแทนที่นั้นใช้เวลานาน ส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเกิดความล่าช้า การแก้ปัญหาโดยทั่วไปจึงต้องส่งบุคลากรเข้าเรียนรู้งานใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและทรัพยากรในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในโรงเรียน การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้เกิดการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง จากสภาพและปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 และพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สำรวจสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

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

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

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับด้านสถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert, Rating Scale) โดยใช้ค่าความคิดเห็นมากที่สุด ถึงน้อยที่สุด

2.1 การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6-1.0

ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

- 1) รศ.ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน
- 2) ดร.วุฒิชัย วรครบุรี
- 3) นายพลกฤษณ ศึกษา
- 4) นายสมชาย โพธิ์ศรี
- 5) นางสาวสาลิณี ซาดา สัจจะเขตต์

ผู้วิจัยหาค่าคุณภาพเครื่องมือโดย 1) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ผู้วิจัยดำเนินการทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เพื่อขออนุญาต และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

2.2.2 นำแบบสอบถาม และคิวอาร์โค้ด (QR code) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จัดส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผ่านตู้ รับ-ส่ง หนังสือราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ขอนแก่น เขต 5 และระบบรับส่งหนังสือราชการ
อิเล็กทรอนิกส์

2.3 การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์
ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล
แจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่
พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์ผู้บริหารสถาน
ศึกษาในสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี สร้าง
แนวทางและประเมินแนวทางการพัฒนาการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย
โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหน่วยงานที่มี
แนวปฏิบัติที่ดี

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาแนวทางการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่นเขต 5

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินแนวทางการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย
โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาขอนแก่นเขต 5

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม
มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยการประเมิน
ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทาง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากต้นสังกัด ถึงผู้ทรง
คุณวุฒิ พร้อมทั้งจัดส่งเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์
ข้อมูล

ผู้วิจัย นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการ
ทางสถิติ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ
โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 35) จากระดับ
มากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันโดยรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
การเป็นบุคคลรอบรู้ การคิดอย่างเป็นระบบ การ
พัฒนาการเรียนรู้ของทีม รูปแบบทางความคิด
และการนำเทคโนโลยีมาใช้ ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์การ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่นเขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มากที่สุด ทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การคิดอย่างเป็นระบบ
รูปแบบทางความคิด การเป็นบุคคลรอบรู้ การ
พัฒนาการเรียนรู้ของทีม ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของ
สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



ขอนแก่นเขต 5 ค่า PNI^{modified} มีค่าเท่ากับ 0.263 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นปรับปรุงมากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้

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

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

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

ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคนี้ นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ซึ่งมุ่งเน้นการจัดศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้โดยให้ประชาชนคนไทยได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษา เป็นการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและนำไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ที่ได้กล่าวไว้ว่าเพื่อให้คนไทยเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ด้านรูปแบบทางความคิด พบว่าทุกด้านมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล จันทร์สุข (2554) เรื่อง รูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลพบว่าสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของณัชชา บุญประไพ (2559) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

1.2 ผลการศึกษาพบว่าสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม



ศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

- 1) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้
- 2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- 3) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 4) ด้านรูปแบบทางความคิด
- 5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้
- 6) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างทีม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความประสงค์ให้โรงเรียนมีการจัดระบบขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและตำราวิชาการจากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ เนื่องจากโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน จัดเก็บข้อมูลหรือแบ่งปันข้อมูลภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การนำ Google เข้ามาช่วยเหลือการจัดการเรียนการสอน หรือการรวบรวมข้อมูลภายในสถานศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างทีม ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ

1.3 ผลการศึกษาพบว่าความต้องการจำเป็นแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นได้ดังนี้

- 1) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้
- 2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
- 3) ด้านรูปแบบทางความคิด
- 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
- 5) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และ
- 6) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างทีม ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนา สอดคล้องกับ จิตติพร พิบูลย์วงศ์ (2559) และ สุ่มชญา ปารค์มาตย์ (2557) และสอดคล้องตามที่ Fulmer and Key (1998)

ได้กล่าวไว้ว่าในองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ อยู่เสมอของบุคคลเป็นรากฐานสำคัญในการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น เพราะองค์กรต้องก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่ง ต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว เพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 สามารถนำมาอภิปรายเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่า รัฐต้องจัดการสื่อสารเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษามีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากโรงเรียนควรมีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สอดคล้องกับ จิรประภา อัครบวร (2554) ที่กล่าวว่า โรงเรียนควรพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถในความคิดเชิงระบบ คือ สามารถคิด อธิบายและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทำให้สร้างเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ด้านรูปแบบทางความคิด เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาเป็นแนวคิดของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภาคณ์ เขาวนะสิริธรรม (2560) ที่ทำการศึกษากการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร



ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านความคิด และความเป็นเลิศส่วนบุคคล ส่งเสริมกระบวนการ และการดำเนินการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรรับรู้และเข้าใจเป้าหมายการทำงาน รวมถึงการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามที่ Senge (1990) ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน มีความเข้าใจและมองเห็นภาพในอนาคตที่หลาย ๆ คนยึดมั่น อย่างจริงจังที่จะปฏิบัติตาม นอกจากนี้ จีระประภา อัครบวร (2554) ได้กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมว่าบุคลากรใหญ่ขององค์กรควรร่วมกำหนดด้วย ซึ่งเป็นภาพความคิดขององค์กรในอนาคต เสมือนให้ทุกคนมีฝันร่วมกัน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ เนื่องจากควรมีการสนับสนุนและกระตุ้นครู และบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา การเรียนรู้ และเข้าใจความคิดของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา มีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ภายในสถานศึกษา การนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหา ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนควรพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและบุคลากร มีการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ทั้งภายในสถานศึกษา ชุมชน และศูนย์เครือข่าย ซึ่งสอดคล้องกับ Bennett and O'Brien (1994) เสนอไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้หาวิธีที่จะกระตุ้นพนักงานแต่ละคนให้พัฒนาตนเองขณะเดียวกันก็สนับสนุนการพัฒนาทั้งทีมด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่าแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 คือ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีแนวทาง

- 1) สถานศึกษาร่วมปรึกษาหารือเพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤกตและโอกาส (SWOT)
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร นำผลจากการทำ SWOT ร่วมกันมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษาและ สพฐ.
- 3) สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน
- 4) สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้ตรงตามความสามารถและความเหมาะสม
- 5) สถานศึกษาจัดประชุม โดยให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนง อย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ จีระประภา อัครบวร (2554) กล่าวถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมว่าบุคลากรใหญ่ขององค์กรควรร่วมกำหนดด้วย ซึ่งเป็นภาพความคิดขององค์กรในอนาคต เสมือนให้ทุกคนมีฝันร่วมกัน เป็นฝันที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นจริง ทุกคนจะต้องทุ่มเทแรงกายในการกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้เริ่มเรียนรู้ ทดลอง สิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทาง

- 1) ผู้อำนวยการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อปรึกษาหารือ
- 2) ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรรวบรวมปัญหาต่างๆ ที่พบภายใน



สถานศึกษาเพื่อนำมาจัดทำแผนการแก้ปัญหา

3) สถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา 4) สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ที่ประสบภายในสถานศึกษา และร่วมกันคิดหาวิธีในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น 5) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อระดมความคิดของครูโดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น 6) สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการแก้ปัญหาและรวบรวมสรุปผลเป็นรายปี แนวทางนี้ได้สอดคล้องกับ Senge (1990) ซึ่งพูดถึงบุคลากรในองค์กรที่มีการคิดอย่างเป็นระบบจะสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ และสอดคล้องกับนิชนันท์ บุญสา (2557) ในเรื่องการมองภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ โดยรวมจะทำให้สามารถมองเห็นเหตุการณ์ที่ซับซ้อนได้ชัดเจนขึ้นถูกนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาและงานวิจัยของ เสาวภาคณ์ เขาวนะสิริธรรม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ได้สนับสนุนด้านการพัฒนาศักยภาพด้านความคิดและความเป็นเลิศส่วนบุคคลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยมี

แนวทาง 1) สถานศึกษามอบหมายฝ่ายบุคคลหรือผู้รับผิดชอบประชาสัมพันธ์การจัดการอบรมอยู่เสมอ 2) สถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อความรวดเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาไปศึกษาดูงานตามสาขางานหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาตนเอง 4) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อ

ให้ครูและบุคลากรขยายผลและแลกเปลี่ยนความรู้ในสถานศึกษาโดยนำปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียนเป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนความรู้ 5) สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลงานการทำวิทยฐานะมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป 6) สถานศึกษามอบหมายให้ครูรายงานผลที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนทุกปีการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวภาคณ์ เขาวนะสิริธรรม (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่งกรุงเทพมหานคร ได้พบปัญหาของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงได้เสนอว่าองค์กรควรปรับปรุงบรรยากาศองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับที่ Gavin (1993) เคยกล่าวไว้ว่า หากองค์กรนำความรู้ที่ได้จากบุคคลในองค์กรและหาวิธีจัดการองค์ความรู้นั้นอย่างเป็นระบบการถ่ายโอนความรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกนำมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ต่อไปภายในองค์กร

2.4 ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม

โดยมีแนวทาง 1) ทำสถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) สถานศึกษาจัดทำแผนกิจกรรมและจัดสรรงบประมาณเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา 3) ผู้อำนวยการมอบหมายผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัดและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม 5) สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2555) เสนอแนวทางการบริหารจัดการทีมงานว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเสริมแรงสมาชิกให้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และต้องสอดคล้องกับ



นโยบาย กระบวนการและระบบงานของโรงเรียน เช่นเดียวกับที่ Senge (1990) ได้สรุปไว้ว่าการเรียนรู้ของทีมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในแนวทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่เหมาะสมในทีมที่ต้องการ เป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ในองค์กรสมัยใหม่ นอกจากนี้การศึกษาของ Hussein et al (2016) ที่ทำการศึกษาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ในมาเลเซีย เรื่อง Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia ผลการศึกษาพบว่าการเรียนรู้เป็นทีมนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

2.5 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้ 3) สถานศึกษาสนับสนุนการนำ Google เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เช่น การลงทะเบียนนำ Google drive มาใช้จัดเก็บข้อมูล ส่วนกลางภายในสถานศึกษา 4) สถานศึกษาสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้ และรวดเร็วต่อการรวบรวม เช่น หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอนและการรวบรวมคะแนนการสอบวัดผล 5) สถานศึกษาให้การสนับสนุนการจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ 6) สถานศึกษาประชุมและรับฟังเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบและให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จันทร์สุข (2554) ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้และเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds

(1994) เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอด ข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์

2.6 ด้านรูปแบบทางความคิด โดยมีแนวทาง 1) สถานศึกษาจัดทำแผน PLC สำหรับทุกระดับชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2) สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียนที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาของครู 3) สถานศึกษาสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของครูและกระตุ้นให้ครูนำมาใช้พัฒนานักเรียนและสถานศึกษาต่อไป 4) สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ครูนำเสนอแนวคิดที่เกิดจากการแก้ปัญหาที่ผ่านมา เช่น การแก้ปัญหาคำอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน และนำวิธีการแก้ปัญหามาแบ่งปันภายในสถานศึกษา 5) สถานศึกษามอบหมายให้ครูรายงานผลจากการทำ PLC (Professional Learning Community) ภายในระดับสายชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้ 6) ผู้อำนวยการมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่าย/ระดับสายชั้น ประชุมย่อยและนำเสนอแนะของครูมาเสนอในที่ประชุมใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจิระประภา อัครบวร (2554) ว่าการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเกิดความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพยายามพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและจะทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับจิตติพร พิบูลย์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารออมสิน ภาค 14 ผลการศึกษาเสนอว่า บุคลากรควรนำความรู้ที่เกิดจากการสั่งสมข้อมูลและประสบการณ์ จนกลายเป็นทักษะความชำนาญและความสามารถ เฉพาะบุคคลมาประมวลผล และเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่หลากหลายและง่ายต่อการทำความเข้าใจ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้พบว่า การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 เป็นการพัฒนาแนวทางที่เน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 รวมทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน ควรได้นำไปเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนาสถานศึกษาในชุมชน อันจะช่วยให้เป็นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะสร้างและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงสำหรับชุมชน

1.1 ผลการศึกษาจากสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย

โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 และเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ ดังนั้น โรงเรียนขยายโอกาสจึงควรพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ในการนำแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสไปใช้ โรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนก่อนจากนั้นจึงนำแนวทางที่ได้จากการศึกษามาปรับใช้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร บรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

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

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

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

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

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

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



- เสาวภาคณ์ เขาวนะสิริยธรรม. (2560). การพัฒนาผู้องค์กรแห่งการเรียนของวิทยาลัยชุมชนเมืองแห่ง กรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 15(2), 57-66.
- Benett, J.K. & O'Brien, M.J. (1994). The Building Blocks of the Learning Organization. *Training*, 3(June), 41-49.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a culture of change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fulmer, R.M. & Keys, J.B. (1998). A conversation with Peter Senge: New developments in organizational learning. *Organizational Dynamics*, 27(2), 33-42.
- Garvin, D.A. (1993). *Building a Learning Organization*. Harvard Business Review.
- Hussein *et al.* (2016). Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness. *a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study*, 512-519.
- Krejcie and Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Marquardt, M.J. & Reynolds, A. (1994). *1995. Building The Global Learning Organization*. New York.
- Marquardt, M.J. (1996). *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement & Global Success*. New York: McGraw-Hill,
- Marsick, V. & Watkins, K.. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5, 133.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group, Inc.