

การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

กนกวรรณ ลิ้มวนิชกุล^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*Kanokwan.limwan92@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสภาพการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 2.เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน 49 แนวทาง ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนโรงเรียนสววิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 93 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีบริบทใกล้เคียง จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่น้อยกว่า 2 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .969 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ส่วนด้านการคิดเชิงระบบมี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า ประกอบด้วย 49 แนวทาง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ผ่านการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องโดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร การทำงานเป็นทีม และการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ พร้อมทั้งสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ผ่านการสื่อสารที่เปิดเผยและการสร้างความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมผ่านกระบวนการ PLC การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันรวมถึงการใช้แนวคิดเชิงระบบในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

คำสำคัญ: การบริหารองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสววิทยา



Learning Organization Management Of Sawiwittaya School Under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Kanokwan Limwanitchakun^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajon¹

¹Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*Kanokwan.limwan92@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were: (1) to investigate the learning organization management of Sawiwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon; and (2) to propose guidelines for learning organization management of Sawiwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon. The proposed guidelines consisted of five dimensions comprising 49 strategies: personal mastery, mental models, shared vision, team learning, and systems thinking. The population consisted of 93 teachers of Sawiwittaya School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani–Chumphon during the 2025 academic year. The key informants were three school administrators from schools with similar contexts, selected through purposive sampling. The selection criteria required that the administrators have at least two years of administrative experience. The research instruments included a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of .969 and a semi-structured interview. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed that the overall learning organization management of Sawiwittaya School was at a high level across all five dimensions. When each dimension was considered individually, personal mastery obtained the highest mean score, followed by team learning, mental models, and shared vision, respectively, whereas systems thinking received the lowest mean score. Furthermore, the findings yielded 49 guidelines for learning organization management. The proposed guidelines emphasize that school administrators should systematically and continuously enhance teachers' personal mastery by encouraging active participation in school administration, collaborative teamwork, and evidence-based decision-making through the effective use of information systems. In addition, administrators should cultivate a shared vision and common organizational goals through transparent communication and organizational commitment. The findings also highlight the importance of promoting team learning through Professional Learning Communities (PLC), knowledge sharing, and collaborative knowledge creation, while applying systems thinking to analyze, improve, monitor, and continuously develop school operations, thereby fostering sustainable organizational development.

Keywords: Organization Management Learning Organization, Sawiwittaya School

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน การบริหารงานแบบเดิมอาจไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลาย การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมเป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญเป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการเรียนการสอน ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย [1] กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวมคือปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากรซึ่งทรัพยากรบุคคลต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบ กับการใช้กลยุทธ์ การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในและนอกองค์กร [2]

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบการพัฒนาอีกรูปแบบหนึ่งเพื่อให้องค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในองค์กร ระหว่างบุคลากร เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรให้นำไปสู่การพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันได้ต้องมีการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเองตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และต้องเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย ซึ่งในส่วนราชการก็มีหน้าที่ต้องพัฒนาเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ให้การศึกษและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น การมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ศาสตร์การบริหาร การจัดการศึกษา การบริหารการศึกษา ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา การบริหารงาน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงและการจัดการในยุคดิจิทัลได้อย่างสอดคล้องกับยุคสมัย ด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะ การวางแผน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการพัฒนานวัตกรรม ทักษะดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ ทักษะสร้างความสัมพันธ์และทักษะการจัดการความขัดแย้งเพื่อสร้างความร่วมมือในองค์กร ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ มีภาวะผู้นำทางวิชาการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์และบูรณาการสร้างสิ่งใหม่ คิดนวัตกรรมใหม่ ยอมรับความคิดที่แตกต่าง มีความยืดหยุ่น ใจกว้างรับฟังผู้อื่นเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี [3] แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ [4] ได้เสนอหลักแนวคิดสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ประการ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นแนวความคิดที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้ขยายขีดความสามารถ เพื่อนำความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งบุคลากรจะต้องมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อให้การเรียนรู้ในองค์กรเกิดการผสมผสานกันระหว่างองค์กร เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้และสามารถไปถึงเป้าหมายร่วมกันโดยไม่ใช้ให้ความสำคัญแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น การจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้องเน้นการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด

โรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 1,767 คน ผู้บริหารจำนวน 5 คน จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 93 คน ซึ่งเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่พิเศษ มีการส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) โดยภาพรวมแล้วในปีการศึกษาที่ผ่านมามีบางกลุ่มสาระยังอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่ผ่านระดับประเทศในปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งในส่วนของผู้สอนนั้นยังไม่ได้มีการพัฒนาองค์ความรู้เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้จัดการศึกษาโดยมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณภาพของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น มีความตระหนักในด้านคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงจัดให้มีโรงเรียนรูปแบบการบริหารต่างๆเน้นการพัฒนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมีความหลากหลาย ขาดความเป็นเอกภาพ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ควรบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศต่อไปในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เป็นเลิศทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และประสิทธิผล การบริหาร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบไปพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งนวัตกรรมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กรและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรในปีการศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 93 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร 1)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)ด้านการมีแบบแผนความคิด 3)ด้านการมีส่วนร่วม 4)ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5)ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ [5]

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดของการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2)ด้านการมีแบบแผนความคิด 3)ด้านการมีส่วนร่วม 4)ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5)ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูโรงเรียนละเมียวทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) รายด้าน .839 .896 .837 .871 .882 และในภาพรวม .969
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยมีครู จำนวน 93 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 93 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 93 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 92 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.92



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ครึ่งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศและประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และ ร้อย ละ

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มี เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสังเคราะห์เป็นแนวทางการ บริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร โดยรวม 5 ด้าน

(N=92)

การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สราษฏร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.17	0.75	มาก	1
2	ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด	4.15	0.77	มาก	3
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.10	0.78	มาก	4
4	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.16	0.76	มาก	2
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.09	0.91	มาก	5
รวม		4.13	0.79	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการศึกษาการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา ได้แก่ ด้าน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.76$) ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.77$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.78$) และด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวีวิทยามีการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร การสร้างการมีส่วนร่วม และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างเป็นระบบ แม้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในบางกลุ่มสาระยังต้องได้รับการพัฒนา แต่จากการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของโรงเรียนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานและความคาดหวังของสังคมต่อไปในอนาคต บริหารจัดการด้วยรูปแบบ SAWI MODEL อย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมการศึกษาดังแต่มัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) โดยภาพรวมแล้วในปีการศึกษาที่ผ่านมา มีบางกลุ่มสาระยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไม่ผ่านระดับประเทศในปีการศึกษาที่ผ่านมา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครูการบริหารงานของฝ่ายบริหาร ซึ่งในส่วนของตัวครูผู้สอนนั้นยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องพัฒนาตนเองไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สวีวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ได้จัดการศึกษาโดยมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณภาพของโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพที่สูงขึ้น มีความตระหนักในด้านคุณภาพของโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จึงจัดให้มีโรงเรียนรูปแบบการบริหารต่างๆ เน้นการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของโรงเรียน ทิศทางการพัฒนาโรงเรียนมีความหลากหลาย ขาดความเป็นเอกภาพ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนยังไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ควรบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ส่งผลดีต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศต่อไปในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เป็นเลิศทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน และประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำแนวทางและรูปแบบไปพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งนวัตกรรมและชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นและนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กร และผู้เกี่ยวข้องต่อไป โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter Senge. [4] ได้กำหนดให้มืองค์ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมพร ผาขจร (2566) [6] ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่ม

เครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการ การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 2) เพื่อศึกษาและประเมินแนวทางการพัฒนาองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษา พิเศษเขตการศึกษา 9 แบ่ง การวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษา 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.80–1.00 มีค่าความ เชื่อมั่น .70 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31–0.80 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่าย ส่งเสริมประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 9 ในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ในสถานศึกษาโดยรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดคือด้านการเรียนรู้ ของทีม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยคือด้านบุคลากรรอบรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะกำหนดเป็นนโยบายหลักในการสร้างแรงจูงใจและระบบ สนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยไม่จำกัดเพียงการเข้ารับการอบรมตามภาระงาน ปกติ แต่ควรครอบคลุมถึงการสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และเวลา เพื่อให้ครูสามารถแสวงหาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ตามความถนัด ควรมีการจัดตั้งระบบเชิดชูเกียรติผ่านการให้มาตรการเสริมแรงทางบวก สำหรับบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของตนเองจาก ระดับผู้ปฏิบัติสู่ระดับผู้เชี่ยวชาญ

2. ด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะกระจายอำนาจให้สามารถตัดสินใจในระดับโครงการ หรือห้องเรียนได้ด้วยตนเองช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพ เกิดกระบวนการ สะท้อนคิดต่อการกระทำและมุมมองของตนเอง นำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานที่ยืดหยุ่นทางความคิดผ่าน กระบวนการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่เน้นการเปิดเผยสมมติฐานและทัศนคติส่วนบุคคล เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในระดับ องค์กร โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการตั้งคำถามเชิงวิพากษ์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ปราศจากการอคติ เพื่อปรับปรุง ความเชื่อและแบบแผนความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์การศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ขณะเดียวกันต้องบูรณา การระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่โปร่งใสม่าใช้ในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและกล้าที่จะเปลี่ยนผ่านจาก กรอบความคิดแบบเดิมไปสู่กรอบความคิดแบบเติบโต ที่พร้อมรับมือกับนวัตกรรมและความท้าทายใหม่ๆ ส่งผลให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีวิวัฒนาการทางปัญญา

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผนแสดงความคิดเห็นและ แก้ปัญหาของสถานศึกษาเพื่อเป็นการแก้ปัญหาร่วมกัน ด้วยการจัดอบรมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการแสดงออกทางความคิด หรือการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเกิดความคิดที่เป็นแนวทางเดียวกัน เพื่อสร้างภาพลักษณ์แห่งความสำเร็จที่เป็นหนึ่งเดียว โดย ต้องผ่านกระบวนการสื่อสารเชิงรุกที่มีความชัดเจน จริงใจ และเปิดกว้าง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้และยอมรับในทิศทางที่จะ ก้าวไปร่วมกัน ใช้มาตรการเสริมแรงทางบวกเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่เปลี่ยนจากการทำงานตามภาระหน้าที่มาเป็นการ ทำงานด้วยอุดมการณ์และความมุ่งมั่นทุ่มเท

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับทีมผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และงานโครงการที่ต้องอาศัยการบูรณาการความเชี่ยวชาญจาก กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่หลากหลาย นอกจากนี้ควรสนับสนุน การสร้างคลังความรู้ดิจิทัล เพื่อรวบรวมและจัดเก็บมรดกทางปัญญาของสถานศึกษาให้เข้าถึงได้ง่ายและพร้อมต่อการนำไปต่อ ยอด ใช้ประโยชน์ วัฒนธรรมที่เน้นการให้เกียรติและเคารพในความแตกต่างระหว่างวัยและประสบการณ์จะช่วยเปลี่ยน ช่องว่างระหว่างวัยให้กลายเป็นพลังแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ทีมครุมีขีดความสามารถในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าการปฏิบัติงานเพียงลำพัง

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะบูรณาการทักษะการคิดเชิงระบบเข้ากับกระบวนการบริหารจัดการ ในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรสามารถมองเห็นภาพรวมของความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ ของการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการสรุปผลการดำเนินงาน และการถอดบทเรียนหลังเสร็จสิ้น โครงการอย่างสม่ำเสมอเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างมีหลักการและเป็นขั้นตอน การมอบหมายภารกิจตามความถนัดและความสนใจ ควบคู่ไปกับการฝึกให้บุคลากรประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในวง กว้างจะช่วยพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้อย่างรอบด้าน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารองครุแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาอื่นๆในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

2. ควรมีการศึกษารองครุแห่งการเปรียบเทียบการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

3. ควรมีการศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้แนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสวีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษราษฎร์ธานี ชุมพร

สรุปผล

การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสววิทยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีคุณลักษณะของการใฝ่รู้ใฝ่พัฒนาตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ โดยสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) รวมถึงการใช้กรณีศึกษา (Case Study) เพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีเหตุผลและคิดเชิงวิพากษ์ ผู้บริหารได้มีการนิเทศ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา (Coaching & Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความเชี่ยวชาญของครู รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของตนเอง ส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนางานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปลูกฝังคุณลักษณะด้านวินัย ความรับผิดชอบ และความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการให้ค่าปรึกษาและการโค้ชรายบุคคล ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบต่องานและองค์กร ผู้บริหารยังได้ส่งเสริมให้ครูแสวงหาและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ ผ่านการจัดอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในกลุ่มสาระหรือฝ่ายงาน ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งในระยะยาว รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันผ่านการกำหนดเป้าหมายร่วมและการสื่อสารที่ชัดเจน ควบคู่กับการจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และทีมงานเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การจัดเวทีนำเสนอผลงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง และการใช้สื่อออนไลน์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นพื้นฐานของการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสังเคราะห์แนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 49 แนวทาง ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างแบบจำลองความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ โดยแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหาร การใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการประยุกต์ใช้แนวคิดเชิงระบบในการวิเคราะห์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการบริหารจัดการบนพื้นฐานของข้อมูลและการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่เสนอว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยการบูรณาการทั้งห้าวินัย (Five Disciplines) เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] National Education Act. (2020). *National Education Act B.E. 2542 (1999) and amendments*. Office of the National Education Commission.
- [2] Ministry of Education. (2022). *Guidelines for learning management based on the Basic Education Core Curriculum*. Ministry of Education.



- [3] Senge, P. M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R. B., & Smith, B. J. (2019). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Crown Business.
- [4] Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to research* (10th ed.). Suwiryasarn. (In Thai)
- [5] Aiken, L. R. (2000). *Psychological testing and assessment* (10th ed.). Allyn and Bacon.
- [6] Phabchanda, U. (2023). Guidelines for developing educational institutions into learning organizations in the Educational Management Efficiency Promotion Network of Special Education Center Region 9. *Journal of Research and Innovation in Special Education*, 3(1), 45–62. (In Thai)