

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

สุนิสา นวลจันทร์^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร¹

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*pang222751@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม และด้านการคิดเชิงระบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาประกอบการวางแผนและดำเนินงานของโรงเรียน การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันส่งเสริมให้ครูคิด วิเคราะห์ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงเหตุและผลของการทำงานส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมในการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนางาน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการประชุมในระดับต่าง ๆ

คำสำคัญ: ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนมัธยมท่าชนะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร



The Learning Organization of Thachana School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Sunisa Nualjan^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education,
Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*pang222751@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the learning organization characteristics of Thachana School, and 2) to investigate guidelines for developing a learning organization at Thachana School under the Secondary Educational Service Area Office Surat Thani Chumphon. The study encompassed five domains: personal mastery, mental models, shared vision, team learning, and systems thinking. The research population consisted of 56 administrators and teachers from Thachana School in the academic year 2025. The research instruments were a five-level rating scale questionnaire, with an overall reliability coefficient of 0.93 and a semi-structured interview form. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that the overall learning organization of Thachana School under the Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon across all five domains was at a high level. When considering each domain individually, shared vision had the highest mean score, followed by team learning, System Thinking, Personal Mastery while mental models had the lowest mean score. Regarding the guidelines for developing a learning organization, it was found that school administrators should cultivate an open and supportive work environment that fosters collective learning. This includes encouraging personnel to maintain an adaptable mindset and a readiness for continuous learning, while promoting active participation in defining the school's shared vision and strategic goals. Furthermore, team learning should be enhanced through the provision of necessary resources and a conducive working environment. Additionally, a clear and systematic operational process encompassing planning, implementation, monitoring, and evaluation should be established to ensure organizational efficiency.

Keywords: Learning Organization, Thachana School, The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

1. บทนำ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นรูปแบบที่ใช้ทิศทางการมององค์กรแบบองค์รวมคือปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกันและเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนเพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคลากรซึ่งทรัพยากรบุคลากรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองเพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร [1]

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในองค์การระดับโลก ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการสื่อสารโทรคมนาคม และการใช้ระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ตลาดการค้าเสรี ส่งผลต่อการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ในการทำงานของบุคคล อีกทั้งองค์กรระดับต่าง ๆ เกิดการแข่งขันกันในการทำงาน โดยใช้ความรู้และการพัฒนานวัตกรรมอันเกิดจากการใช้ภูมิปัญญามากขึ้น โลกแห่งการแข่งขันปัจจุบันทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อจะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ หากพิจารณาในส่วนของการบริหารงานในองค์การ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องส่งเสริม หรือทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การได้ร่วมเรียนรู้ร่วมกันแสวงหาภูมิปัญญาขององค์กร เพื่อนำมาใช้ร่วมกันทำให้เกิดเป็นกิจกรรมอันทรงคุณค่าแห่งองค์กรแห่งการเรียนรู้นี้เป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในองค์การที่ควรมีจิตสำนึกและความเข้าใจในวิถีแห่งตน องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสนใจในรูปแบบใหม่ของการเรียนรู้ซึ่งเป็นระบบตลอดทั่วทั้งองค์กร ที่เน้นวิสัยทัศน์ขององค์กร เป้าหมายทางการศึกษา และเป้าหมายขององค์กร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกันไปไม่มีวันสิ้นสุด เสมือนกับการดำเนินงานการบริหารงานคุณภาพที่หมุนเคลื่อนที่ไปข้างหน้าอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่แตกต่างไปจากที่ปฏิบัติกันในอดีต [2]

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนับสนุนให้มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ มีการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และมีการนำเทคโนโลยีในการเรียนรู้มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น มีแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้กล่าวไว้และเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง เช่น Peter M. Senge ศาสตราจารย์ของ Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้เผยแพร่หนังสือ “The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization” แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็ได้รับความนิยมแพร่หลายไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย เซงเก้ (Senge, 1990) ได้สรุปหลักการของการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ วินัยประการที่หนึ่งการคิดอย่างเป็นระบบ วินัยประการที่สองการเป็นบุคคลรอบรู้ วินัยประการที่สามการมีแบบแผนความคิด วินัยประการที่สี่การมีวิสัยทัศน์ร่วม และวินัยประการที่ห้าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งการบริหารราชการแนวใหม่ ซึ่งได้เน้นถึง การทำให้ส่วนราชการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ข้าราชการอย่างเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน เนื่องจากในโลกยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุคโลกาภิวัตน์ และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง [3]

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร โรงเรียนมัธยมศึกษาประจำอำเภอ เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง 6 ซึ่งจากข้อมูลจากรายงานประจำปีของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 โรงเรียนท่าชนะ ผู้วิจัยพบว่า การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบให้ไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาชาติ มีกระบวนการการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและกระบวนการทำงานเป็นทีมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา

การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา การปรับทิศทางการคิดหรือแบบแผนทางการคิดของคนในองค์กรให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการคิดเชิงระบบและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ให้มีทิศทางเดียวกัน ที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อ การขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งระบบ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 56 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1)ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2)ด้านแบบแผนทางความคิด 3)ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4)ด้านการเรียนรู้ของทีม 5)ด้านการคิดเชิงระบบ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวคิดการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ของทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนทุ่งสงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .930
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 56 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ โรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 56 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 56 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 52 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 92.85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ใน 5 ด้าน ดังนี้ 1)ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2)ด้านแบบแผนทางความคิด 3)ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 4)ด้านการเรียนรู้ของทีม 5)ด้านการคิดเชิงระบบ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [4]

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

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ประชากร

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 3 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 2 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้ให้ข้อมูลเพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

3. ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 5 ด้าน

(N=52)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.42	0.62	มาก	4
2	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.38	0.52	มาก	5
3	ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.64	0.49	มากที่สุด	1
4	ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.54	0.58	มากที่สุด	2
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.49	0.51	มาก	3
รวม		4.39	0.40	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.64$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ของทีมมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.54$) และด้านแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.38$)

4. สรุปผล

ตอนที่ 1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายและมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรวมผลการวิจัยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านการเรียนรู้ของทีม ส่วนด้านแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การกำหนดข้อตกลงในการพัฒนางาน (PA) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดการความเครียดและรักษาพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดแข่งกีฬาภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้มีการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดปฏิทินการประชุมประจำเดือน และ กิจกรรมประชุมระดับ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้มีกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) และการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการประเมินจากหน่วยงานภายนอก ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด เช่น การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ปรากฏผลเป็นรูปธรรม เช่น การขับเคลื่อนสถานศึกษาเป็นศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เช่น กิจกรรมกีฬาอำเภอนำพาชนะ เช่น การคัดเลือกนักเรียนที่ได้รับทุนในกิจกรรมวันทุนการศึกษาประจำปี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการส่งเสริมให้มีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาพบหารือร่วมกันเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้มีการประชุมปรึกษาหารือก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เช่น การจัดประชุมเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน และ กิจกรรมเปิดเรียนสุขใจปลอดภัยทุกคน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานร่วมกัน เช่น การวิเคราะห์ SWOT ร่วมกับภาคีเครือข่าย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา เช่น การติดตั้งอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงโดยรอบบริเวณโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้นำบทเรียนจากความผิดพลาดในอดีตมาประยุกต์ใช้ เช่น กิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการสนับสนุนให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีกระบวนการขั้นตอนที่ชัดเจน เช่นการจัดทำคู่มือการรับสมัครนักเรียน และขั้นตอนการเบิกจ่ายพัสดุที่ทุกคนใช้ร่วมกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดให้มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้ เช่น การนิเทศติดตามงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

แนวความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร รวมทั้งสิ้น 44 แนวทาง ประกอบด้วย ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล จำนวน 14 แนวทาง ด้านแบบแผนทางความคิด จำนวน 10 แนวทาง ด้านวิสัยทัศน์ร่วม จำนวน 6 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ของทีม จำนวน 6 แนวทาง ด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 8 แนวทาง โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ประกอบด้วย 14 แนวทาง คือ 1)สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรเปิดกว้าง และเอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน 2)สื่อสารอย่างใกล้ชิดกับครูและบุคลากร เพื่อรับฟังปัญหา ความกังวล และอุปสรรคในการทำงาน 3)ผู้บริหารให้คำแนะนำและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4)ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการจัดการความเครียดผ่านกิจกรรมต่าง ๆ 5)จัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างสมดุลระหว่างภาระงานและเวลาพักผ่อน 6)สนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 7)ยึดหลัก "ความเท่าเทียมในบทบาทหน้าที่" เพื่อลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำ 8)สร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรทุกคนว่ามีคุณค่าต่อองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน 9)ใช้กระบวนการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิดในลักษณะของ "ผู้นำที่เป็นโค้ช" (Coaching) 10)รับฟังและให้ความช่วยเหลือเมื่อครูพบอุปสรรค มากกว่าการกดดันด้วยคำสั่ง 11)เสริมแรงด้วยการกล่าวชื่นชมในความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ 12)มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร 13)มีการถอดบทเรียน สะท้อนปัญหากระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเมื่อจบงานโครงการต่างๆ 14)จัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกิจกรรมกระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดในหมู่คณะ

ด้านแบบแผนทางความคิด แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านแบบแผนทางความคิด ประกอบด้วย 10 แนวทาง คือ 1)มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรมีทัศนคติที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง 2)สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับแนวคิดและประสบการณ์ที่

หลากหลาย 3)ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุมหรือกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) 4)เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนผลการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ปัญหา และร่วมกันเสนอแนวทางแก้ไข 5)ชี้แจงแนวทางการพัฒนานตนเองที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมองเห็นเป้าหมายและเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองอย่างเข้าใจตรงกัน 6)แสดงบทบาทในการเป็นผู้สนับสนุนหลักด้านทรัพยากร 7)จัดสรรงบประมาณและผลักดันโครงการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 8)มอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนมีโอกาสดำเนินการสำคัญๆขององค์กรเพื่อให้บุคลากรได้วางแผนการดำเนินงาน 9)จัดลำดับความสำคัญของงาน 10)เปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนได้ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่สลับหมุนเวียนกันเป็นผู้นำผู้ตาม เพื่อให้ได้มีพัฒนาการทางด้านความคิด

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1)ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของโรงเรียน 2)จัดประชุม การระดมความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 3)เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างอิสระ 4)สอบถามความคืบหน้าหรือปัญหาของงานอยู่เสมอ 5)ทำการถอดบทเรียน สะท้อนปัญหา กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติงานเมื่อจบงานโครงการต่างๆ 6)นำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนางานครั้งต่อไป

ด้านการเรียนรู้ของทีม แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการเรียนรู้ของทีม ประกอบด้วย 6 แนวทาง คือ 1)ส่งเสริมการเรียนรู้ของทีมโดยการสนับสนุนทรัพยากรและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากร 2)จัดหาและพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต อุปกรณ์สื่อสาร และสื่อการเรียนรู้ 3)จัดตั้งคณะทำงานหรือกลุ่มสาระต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา วางแผน และตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการดำเนินงาน 4)สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างๆ เช่น การประชุมหรือกระบวนการ PLC 5)จัดสรรเงินงบประมาณอย่างพอเพียง 6)จัดประชุมเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการใช้ทรัพยากรและ งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ด้านการคิดเชิงระบบ แนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ด้านการคิดเชิงระบบ ประกอบด้วย 8 แนวทาง คือ 1)กำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผน การดำเนินงาน การติดตาม และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (ระเบียบครบ ระบบดี มีคุณธรรม) 2)เชื่อมโยงงานในแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 3)ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง 4)นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมาวิเคราะห์และปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน 5)ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม ช่วยเหลือการทำงานมีประสิทธิภาพ ลดความซ้ำซ้อน 6)สะท้อนผลการทำงาน(Feedback) กลับไปยังบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงจุดเด่นและส่วนที่ควรพัฒนา 7)มีการติดตามพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด 8)กำหนดให้บุคลากรจัดทำรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสำเร็จที่ชัดเจน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1.1 ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดการความเครียดและรักษาพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในตนเองให้แก่บุคลากร การบริหารงานควรเน้นการมอบหมายงานตามความถนัด

ควบคู่กับการสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เน้นการรับฟังและให้กำลังใจแทนการสั่งการ รวมถึงจัดให้มีการถอดบทเรียนเมื่อจบโครงการเพื่อสะท้อนปัญหาและพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

5.1.2 ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการเข้าอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเปิดรับแนวคิดที่หลากหลาย พร้อมสื่อสารเป้าหมายความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรขับเคลื่อนผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้สะท้อนผลและวิเคราะห์ปัญหาอย่างอิสระ โดยผู้บริหารทำหน้าที่สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสม รวมถึงการหมุนเวียนบทบาทหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อฝึกการวางแผนและสร้างความเข้าใจที่รอบด้านในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณา มาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียนร่วมกัน ผ่านการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางพัฒนาและสะท้อนปัญหาในการทำงานอย่างอิสระ พร้อมทั้งมีการติดตามความคืบหน้าเพื่อชี้แนะแนวทางแก้ไขอย่างทันที่ นอกจากนี้ควรเน้นการถอดบทเรียนเมื่อสิ้นสุดโครงการ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.1.4 ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนสนับสนุนทรัพยากรที่เอื้อต่อการร่วมตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อเอื้อต่อการประสานงานและการตัดสินใจร่วมกัน โดยจัดตั้งคณะทำงานหรือกลุ่มเครือข่ายวิชาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและวางแผนใช้ทรัพยากรอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีการตรวจสอบขั้นตอนการทำงานได้ วางระบบการทำงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกขั้นตอน โดยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงความเชื่อมโยงของภาระงานในภาพรวมเพื่อประสานการทำงานระหว่างฝ่ายให้สอดคล้องกันและลดความซ้ำซ้อน ขณะเดียวกันควรมีกระบวนการตรวจสอบและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ควรเน้นการกำกับดูแลด้วยการสะท้อนผลการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของตนเองที่มีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในฐานะระบบเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. ควรมีการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

6. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนภาพแสดงแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
ที่มา: [สุนิสา นวลจันทร์, 2568]

7. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนท่าชนะสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ของกัน ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ส่วนด้านแบบแผนทางความคิด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนท่าชนะ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการวางรากฐานทางความคิด โดยมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์กรในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการสร้างกรอบแนวคิดภายในที่เข้มแข็งผ่านการสื่อสารเชิงรุกในทุกระดับชั้นขององค์กร เพื่อขจัดช่องว่างทางความคิดและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมายสูงสุดปลายทางของสถานศึกษา ในเชิงปฏิบัติ โรงเรียนท่าชนะได้ยึดถือหลักการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนยุทธศาสตร์และการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างแท้จริง ผ่านกิจกรรมที่จับต้องได้ เปิดกว้างให้ทั้งคณะครูจากทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และบุคลากรสายงานสนับสนุนได้ร่วมกันระดมสมอง วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ผู้บริหารยังได้วางระบบ การติดตามความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลและปรับทิศทางให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จุดที่ควรพัฒนา คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการนำแผนงานที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง แม้ผู้บริหารโรงเรียนท่าชนะจะมีกระบวนการปฏิบัติงานที่วางแผนอย่างเป็นระบบ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อแบ่งภาระงานและลดความซ้ำซ้อน แต่ในระยะยาวควรมีการติดตามผลที่เข้มข้นขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่าระบบดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาคอขวดได้อย่างเบ็ดเสร็จ ในด้านวัฒนธรรมองค์กร แม้จะมีการส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับนวัตกรรมและนโยบายใหม่ ๆ เสมอ แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องพัฒนาความต่อเนื่องในการสร้างความเข้าใจผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการทำงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายสถานศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะการลดช่องว่างในการสื่อสารเพื่อให้บุคลากรเกิดความกล้าและความไว้วางใจในการนำเสนอข้อมูลตามความเป็นจริง แม้จะเป็นข้อบกพร่องหรือความล้มเหลวของโครงการ เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงมากกว่าการมุ่งเป้าไปที่ตัวบุคคล นอกจากนี้ การพัฒนากระบวนการวิเคราะห์ปัญหาจากการจัดการเรียนการสอนให้มีความลึกซึ้งและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยต้องบริหารจัดการปฏิทินการประชุมประจำเดือนและกิจกรรมประชุมระดับให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีคุณภาพ ไม่เป็นเพียงการ

แจ้งเพื่อทราบ แต่ต้องเป็นพื้นที่แห่งการไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถสร้างค่านิยมส่วนตัวที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนท่าชนะได้อย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพบุคลากรและสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ทุกประการ ในขณะเดียวกัน โรงเรียนยังได้บูรณาการกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กร เพื่อหล่อหลอมสัมพันธภาพอันดีและสร้างทัศนคติเชิงบวกให้เกิดขึ้นในวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ถือเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยเพิ่มพูนความเชื่อมั่นและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อมุ่งหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างยั่งยืน กระบวนการดังกล่าวส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการขยายขอบเขตทางความคิดและศักยภาพของตนเองให้พัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ก่อให้เกิดรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร โดยความผูกพันที่แน่นแฟ้นนี้จะเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาดำเนินไปอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และขับเคลื่อนโรงเรียนท่าชนะให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีเอกภาพในระยะยาว สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter M. Senge [5] ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน มีการขยายขอบเขตความคิดและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nipawan Kaewta [6] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Supitcha Choosrichan [7] ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบริหารแจ่มใสวิทยา 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด

8. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Royal Decree on Criteria and Procedures for Good Governance, B.E. 2546. (2003, October 9). *Government Gazette*, Vol. 120, Part 110 A, pp. 1-16. (In Thai)
- [2] Suteenirandom, N. (2025). *Educational administration and quality assurance*. Department of Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University. (In Thai)
- [3] Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- [4] Srisa-ard, B. (2017). *Introduction to research (10th ed.)*. Suwiriyaarn. (In Thai)
- [5] Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- [6] Kaewta, N. (2025). Factors of school administration affecting the development of learning organizations of educational institutions, Phayao Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Educational Administration and Leadership*. (In Thai)
- [7] Choosrichan, S. (2024). *Guidelines for developing a learning organization of Banham Jamsai Wittaya 3 School* [Master's thesis, Silpakorn University]. (In Thai)