



รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น A Model of Learning Organization in a School under Khon Kaen Provincial Administrative Organization

ประเวศ เทศเรียน^{1*} บุญชม ศรีสะอาด² สวัสดิ์ โพธิวัฒน์³ ชมพูนุท วราศิริระ⁴ บุญช่วย ศิริเกษ⁵ และ สายสมร ศักดิ์คำดวง⁶
Praves Teatrea^{1*} Boonchom Srisa-art² Sawasd Pothiwat³ Chompunut Warasira⁴
Boonchuey Siriket⁵ and Saisamorn Sakkhamduang⁶

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Faculty of Education, Loei Rajabhat University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Mahasarakham University

³รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Surin Rajabhat University

⁴รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการพัฒนาศคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

Associate Professor, Social Development Program, Faculty of Social Sciences, Loei Rajabhat University

⁵รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย วิทยาเขตลำปาง จังหวัดเลย

Associate Professor, Educational Administration, Mahamakut Buddhist University, Lanchang campus

⁶ผู้อำนวยการโรงเรียนนุดขอนแก่นวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

Director, Kudkhonkaen wittayakom, Secondary Educational Service Area Office 25

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และ 3) เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าสภาพปัจจุบัน โรงเรียนมีการดำเนินงานการสร้างบรรยากาศองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน การพัฒนาและการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การมุ่งใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่เป็นความต้องการ ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมภายในไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและขาดปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หลายประการ รวมถึงบุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งขาดรูปแบบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3 ระยะได้แก่ ระยะที่ 1 ขึ้นเตรียมการ ให้ดำเนินการนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ มาเป็นองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ระยะที่ 2 ขึ้นดำเนินการ ให้ดำเนินการจัดบรรยากาศองค์กร สร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมมาดำเนินการพัฒนา โดยมีการวางแผน การปฏิบัติตามแผนที่กำหนด การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานและระยะที่ 3 การสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน

3. ผลการประเมินความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนา พบว่า โครงการจัดการความรู้สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการดำเนินกิจกรรม พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ส่วนผลการประเมินการปฏิบัติตามโครงการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการดำเนินกิจกรรม พบว่า โดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ส่งผลให้การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดประสิทธิผล

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The aims of this research were 1) to study current situations and needs to develop Learning Organization, 2) to create a desired model for developing Learning Organization, and 3) to trial and assess the effectiveness of this model in a school under Khon Kaen Provincial Administrative Organization.

The results found were;

1. Basic information needed to create a model for developing Learning Organization. The study of current situations and needs for developing Learning Organization in a school under Khon Kaen Provincial Administrative Organization through quantitative method found that the school operate in the following areas; developing an organizational environment, building visions and setting goals for work, developing and using innovation and technology, creating motivation to work and teamwork. Overall, operational level is low and need is high. The school environment was not suitable for operation and was lacking various factors which would support the development to becoming a Learning Organization. School personnel lacked motivation to work and the pattern or guideline for operation was unclear.

2. The model for developing Learning Organization Phases 1) Preparation Phases, is to ensemble personnel, budget, materials and equipment, and management factors to create a model for developing Learning Organization in the school, Phases 2) Management Phases, is to create an organizational environment, build visions and set goals for work, use innovation and technology, create motivation to work, and teamwork. After analyzing and determining organizational issues to solve, there is a need to plan, operate as planned, observe results of operation, and reflect or criticize after operation amongst the people involved. This will lead to further improvement in the next operation, and Phases 3) Conclusion and report on results of Management Phases.

3. Results from the assessment of the effectiveness of the model for development were; 1) operational level of the ‘Knowledge Management to Becoming A Learning Organization’s project was high, and 2) operational level of the ‘Development of Learning Organization’ project is very high. This lead to an effective development of Learning Organization in a school.

Keywords: Indicator, Spiritual Leadership

บทนำ

ท่ามกลางโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะด้านการศึกษาที่มีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายของการเรียนรู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อชีวิตประจำวันและการทำงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์และพัฒนาสังคม การศึกษาเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของนักเรียน ได้โดยตรงเพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นนวัตกรรม การบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจในการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั้งองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนซึ่งมีภาระหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นบุคคลเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นโรงเรียนจึงควรที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า องค์กรประเภทใดๆ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 19 โรงเรียน มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนและอบรมนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเติบโตพร้อมด้วยความรู้ ความคิด มีคุณธรรม จริยธรรมและสุขภาพสมบูรณ์ สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้านมุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ แต่ยังประสบปัญหาอุปสรรคในเรื่องการบริหารจัดการด้านการศึกษาไปสู่องค์กรคุณภาพในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ทำให้ต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอย่างรวดเร็วให้พร้อมต่อการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อาจทำให้สามารถแก้ปัญหาอุปสรรคและการจัดการสู่คุณภาพในทุกด้านได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อประเมินความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 9 ขั้นตอน

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่เป็นปัญหาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 4 การศึกษากรณีศึกษา (Cases Study)

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 5 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 6 จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 7 ประเมิน (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้เชี่ยวชาญ

ระยะที่ 3 การประเมินความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนา ขั้นตอนที่ 8 การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนา (Implementation of LO Model) ขั้นตอนที่ 9 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Operational Seminar) เพื่อวิพากษ์และประเมินผลรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 19 โรงเรียน จำนวน 550 คน

1.2 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา 5 โรงเรียน จำนวน 15 คน การได้มาซึ่งกลุ่มเป้าหมายโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.3 กลุ่มเป้าหมายกรณีศึกษา (Cases Study) คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนชุมชนแพศึกษา จำนวน 10 คน และโรงเรียนบ้านหนองหว้า จำนวน 10 คน

1.4 กลุ่มเป้าหมายที่ร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 40 คน

1.5 กลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลเพื่อการประเมินตัวเองชี้ของ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 8 คน

1.6 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนโนนหันวิทยายน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น รวมจำนวน 40 คน

1.7 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ คือนักวิชาการ จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน ครูผู้สอน จำนวน 15 คน และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 10 คน รวมจำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เกี่ยวกับการศึกษากรณีศึกษา (Case Study) โดยใช้แนวคำถามตามแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 19 โรงเรียน

3.2 วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นทั้งหมด ส่งไปที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และส่งกลับมายังผู้วิจัยโดยตรง

3.3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่รวบรวม
มาได้ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.4 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth
Interview)

3.5 กลุ่มเป้าหมายกรณีศึกษา (Cases Study)
เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเชิงสำรวจ
จะดำเนินการวิเคราะห์ เพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลที่ผ่านมา
การตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์แล้ว
มาจัดเรียงลำดับแบบสอบถามและลงรหัส แล้วประมวลผล
และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
สำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และหา
ค่าร้อยละ (Percentage)

2) คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ของคะแนนความเห็นระดับสภาพปัญหาและความต้องการ
พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3) เกณฑ์การตัดสินผลการวิเคราะห์
ข้อมูลในแบบสอบถามฉบับที่ 1 ตอนที่ 2, 3, 5, 7 และ
ฉบับที่ 2 ตอนที่ 2, 5 แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย

4) นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาจัด
ตาราง แปลความหมาย ตีความจากตาราง อภิปรายผล
และสรุปผลการวิจัย ในรูปของการบรรยายและการอธิบาย
แบบความเรียง

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นข้อมูลที่ได้จาก
การสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความ
ต้องการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
มาสรุปและวิเคราะห์เนื้อหา จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์
เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และองค์ประกอบในการ
พัฒนารูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการ
พัฒนารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.1 ผลการศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร
เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์ประกอบ
ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
1) บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร
2) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน ได้แก่
วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน 3) นวัตกรรมและการ
ใช้เทคโนโลยี 4) แรงจูงใจในการทำงาน 5) การปฏิบัติงาน
เป็นทีม

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความ
ต้องการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นด้วยวิธีการ
เชิงปริมาณ พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านบรรยากาศ
องค์กร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและ
สภาพความต้องการความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ พบว่า ด้านบรรยากาศ
องค์กร สภาพแวดล้อมภายในไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน
แผนการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร
ไม่นำผลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาองค์กร ด้านนวัตกรรมและ
การใช้เทคโนโลยี บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ
ทักษะด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีมีจำนวนน้อย

ด้านการจูงใจในการทำงาน บุคลากรขาดขวัญ
และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีม
ขาดรูปแบบ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน ในการประเมิน
เพื่อสะท้อนคุณภาพของผลงาน

1.4 ผลการศึกษกรณีศึกษา (Cases Study)
เพื่อศึกษาโรงเรียนต้นแบบการบริหารความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล พบว่า โรงเรียนชุมแพศึกษา
และโรงเรียนบ้านหว้า ได้ดำเนินการพัฒนาโรงเรียนให้เป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกัน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและประเมิน (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเห็นด้วยกับ (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 3 ผลการประเมินผลความมีประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนา

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามขั้นตอนของการบริหารงานวงจรคุณภาพ (PDCA) พบว่า วิธีการและโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเป็นหลัก

3.2 ผลการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก

3.3 ผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อค้นพบที่นำมาอภิปรายผล โดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร 2) การสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน ได้แก่ วิสัยทัศน์ เป้าหมายในการทำงาน 3) นวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ การปรับปรุงรูปแบบ และกระบวนการทำงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 4) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสร้างความผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนให้ บุคลากรประสบความสำเร็จ 5) การปฏิบัติงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้นำองค์กร สมาชิก

ขององค์กร ภาระงาน โครงสร้างการบริหารงาน เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ คือการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนทำงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้ (Learning Base) โดยมีกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในเชิงปฏิบัติการ การกำหนดแผนงานที่ชัดเจนการอบรมพัฒนาให้ความรู้แก่บุคลากร การมอบหมาย พันธกิจ (Mission) และกระบวนการต่างๆ แก่ทีมงานเพื่อให้สามารถบริหารและรับผิดชอบด้วยตัวเองได้ เป็นการเอื้ออำนาจให้บุคลากร มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านการพัฒนา และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และทำการประเมินผล (Assessment) เพื่อปรับปรุงผลงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ เอื้อศิริฤทธิ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์การ ภาวะผู้นำ การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และเทคโนโลยี

ส่วนผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันโรงเรียน มีจำนวนบุคลากรในแต่ละฝ่ายน้อย เมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนสลับตำแหน่งความรับผิดชอบ จะไม่สามารถทดแทนกันได้ ในทันที อาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ โดยเฉพาะได้ เพื่อให้บรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ส่งเสริมให้องค์การปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์ของโลก สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน องค์การมีการจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับชาติ ธรรมธส (2551) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่134 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย

= 2.38 และ 2.65 ตามลำดับ) ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์การและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหาร ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการมุ่งใจ ด้านเทคโนโลยี/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน หลังนำรูปแบบการพัฒนาร่องการแห่งการเรียนรู้ไปใช้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ การ์ดเนอร์ (Gardner, 2003: 4414-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการเป็นองค์การของการเรียนรู้ (Learning Organization) ของโรงเรียนรัฐบาล ผลการศึกษายกย่องพบว่า กลุ่มหนึ่งมีการรับรู้บทบาทของโรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และอีกกลุ่มหนึ่งไม่มีการรับรู้ กลุ่มที่ไม่มีการรับรู้มีผู้นำที่มีลักษณะคุณลักษณะ เป็นที่เคารพแต่ไม่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในองค์การเข้าใจได้ ไม่ใช้โอกาส ให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันแต่ใช้วิธีการให้ข้อมูล กลุ่มที่มีการรับรู้ ผู้บริหารมีลักษณะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ส่งผลสะท้อนกลับ ทบทวนการทำงานเป็นทีม

2.2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการศึกษากรณีศึกษา (Cases Study) พบว่า การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกัน โดยการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ เพื่อพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีความเอื้ออาทรเห็นอกเห็นใจกัน เคารพสิทธิและให้เกียรติซึ่งกันและกัน จัดประชุม นิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการภายในและรับการประเมินการนิเทศจากต้นสังกัดและองค์การภายนอกที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และผลการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงและประเมิน (ร่าง) รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ นักวิชาการด้านการศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นด้วยกับ (ร่าง)

รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ประกอบด้วยระยะที่ 1 ขั้นเตรียมการ ให้ดำเนินการโดยนำเอาองค์ประกอบการบริหารงานโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปและนำเอาปัจจัยทางการบริหารงาน 4M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) มาเป็นองค์ประกอบและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นเบื้องต้นก่อนระยะที่ 2 ขั้นดำเนินการให้ดำเนินการนำเอาองค์ประกอบการพัฒนา ที่ประกอบด้วยด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงาน ด้านนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานเป็นทีมมาบูรณาการเข้าด้วยกันตามโครงสร้างความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีลำดับขั้นตอนในการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้บุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการ ซึ่งแสดงถึงความตระหนักและความพยายามของสถานศึกษาที่เื้อนชัดและนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เพราะวงจร PDCA เป็นวงจรการบริหารงานคุณภาพ ที่ประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานเป็นวงจรต่อเนื่อง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผน (Plan) 2) การปฏิบัติตามขั้นตอนในแผนงาน (Do) 3) การตรวจสอบการดำเนินงาน (Check) (โดยมีการประเมินตนเอง) และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Act) เพื่อดำเนินการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และระยะที่ 3 การสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานให้ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเข้มแข็ง ปฏิบัติอย่างจริงจัง ต่อเนื่องเป็นระบบสัมพันธ์กันทุกฝ่าย โดยใช้แผนงาน/โครงการเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการสรุปรายการผลการดำเนินการและเผยแพร่ผลงานให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ ร่วมชื่นชมผลงาน ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนที่เป็นต้นแบบองค์การการเรียนรู้ (Learning Organization)

ได้พัฒนาองค์การโดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์การ (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ (Team Learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะทำให้องค์การและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team Working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรัตน์ ดวงชาตม (2549: 221-225) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าพัฒนาองค์การสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดย 1) ประชุมชี้แจงภารกิจที่ต้องทำร่วมกัน 2) จัดบุคลากรให้ทำงานเป็นคู่ 3) จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายใน 4) ลดขั้นตอนการทำงานโดยการมอบอำนาจ 5) จัดโครงสร้างการบริหารงานในองค์การให้ชัดเจน 6) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือภารกิจสำคัญต่างๆ 7) กำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน และสอดคล้องกับ สุพิชชา นิรังสรรค์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย การตั้งคำถาม การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสื่อสารให้ทราบทั่วกัน พร้อมปรับแนวคิดให้สอดคล้องกับองค์กรและการตรวจสอบการเรียนรู้

2.3 ผลการประเมินผลความมีประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนา พบว่า วิธีการที่จะใช้ในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1) ศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) 2) ประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ 3) จัดอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการจัดการความรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีม 4) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 5) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน 6) ทำงานด้วยกระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring 7) ส่งเสริม สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง ชมเชย และ 8) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่วนโครงการ/กิจกรรมที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาเป็นหลัก ได้กิจกรรมที่จะร่วมกันดำเนินการ ได้แก่ 1) โครงการการจัดการความรู้สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) โครงการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการจัดการความรู้สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการดำเนินกิจกรรม พบว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรสามารถ รับ-ส่ง e-mail รองลงมาได้แก่ เอกสารคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรมีคุณภาพ และบุคลากรสามารถใช้ Line, Facebook ในการสื่อสาร การพบปะพูดคุยกันในตอนเช้าก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกวัน ทำให้ทันต่อข่าวสาร ข้อมูล และการเปลี่ยนแปลง ส่วนผลการประเมินการปฏิบัติกิจกรรมตามโครงการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลังการดำเนินกิจกรรม พบว่าโดยรวมมีระดับการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีแผนผังแสดงโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ มีป้ายแสดงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และมีแผนภูมิหรือป้ายแสดงภาพรวมของจำนวนครู นักเรียนและลูกจ้างของโรงเรียนในสังกัด และมีป้ายทำเนียบบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน

ซึ่งทั้ง 2 โครงการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจทุกกิจกรรม และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประชุมวิพากษ์รูปแบบโดยการสัมมนาผู้มีส่วนได้เสีย พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความสอดคล้อง ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ลาสอน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น มีความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในสถานศึกษา มี 7 ขั้นตอน 30 แนวทาง ได้แก่ 1) ขั้นกระตุ้นการคิดอย่างสร้างสรรค์ และคิดสิ่งใหม่ๆ ประกอบด้วย 7 แนวทาง 2) ขั้นส่งเสริมการนำเอาความคิดไปสู่การปฏิบัติจริง ประกอบด้วย 7 แนวทาง 3) ขั้นปลูกฝังการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสภาพจริง รวมทั้งปรับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 4) ขั้นระดมความคิดเห็น ประกอบด้วย 5 แนวทาง 5) ขั้นฝึกฝนให้เกิดทักษะการสรุปผล ประกอบด้วย 2 แนวทาง เช่น ฝึกฝนให้บุคลากรในสถานศึกษาสรุปความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแนวคิดขององค์กร 6) ขั้นเสริมสร้างความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 4 แนวทางเช่นสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความเชื่อตามที่ได้ศึกษาจากตำรา การอภิปรายพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ว่าองค์กรมีการพัฒนาจริง 7) ขั้นกำหนดให้ปฏิบัติตามความเชื่อมั่น ประกอบด้วย 2 แนวทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สิบกระแสา (2552) ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก และสามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ทุกตัว พยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 65.30 องค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ การจัดทำโครงสร้างและการบริหารงาน (Structure and Administration) การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leadership) และการกำกับติดตามการดำเนินงาน (Monitoring) และ ซิลลินส์ ชารินส์ และมัลฟอร์ด (Sillins, Zarins & Mulford, 2002: 24–32) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่ม ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานของโรงเรียนเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้น และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ผลการพัฒนาองค์กร เป็นการพัฒนาองค์กรทั้งระบบที่ผู้วิจัยสามารถดำเนินการอย่างได้ผล และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในหน่วยงานเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้อย่างชัดเจน

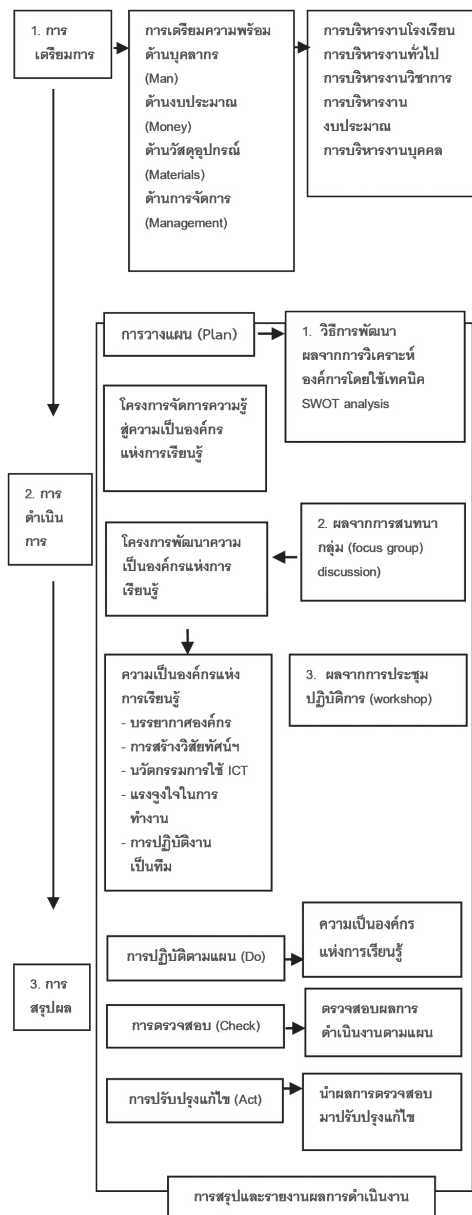
1.3 ผลการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การบริหารงานคุณภาพตามวงจร PDCA

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิธีดำเนินการหรือตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยหรือข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้รูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระหว่างสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน



เอกสารอ้างอิง

- ชาติรี ธรรมธรรส. (2551). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านเขาเคียนมิตรภาพ 134. รายงานการประเมินโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1.
- มาลี สืบกระแส. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- สมพงษ์ ลาสอน. (2550). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สุพิชา นริ่งศรณ. (2550). การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริฤทธิ์. (2547). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรัตน์ ดวงทาคม. (2549). การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Gardner, H. (2003). **Frames of mind. The theory of multiple intelligences.**

New York: BasicBooks.

Sillins, H., Zarins, S. & Mulford, B. (2002).

“What Characteristics and Processes define a School as a learning Organization?

Is This a Useful Concept to Apply to

School?” **International Education Journal,**

3(1): 24 -32.