

การพัฒนาแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
Development of a Learning Organization Model for the Opportunity Expansion
Schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Education
Service Area Office 2

วิไลวรรณ ภัยรี¹ วีระยุทธ ขาตะกาญจน์² และจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ³

โรงเรียนบ้านไผ่ใหญ่ อำเภอกงหรา จังหวัดนครศรีธรรมราช¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช²

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช³

E-mail: wilaiwan.phai@gmail.com

Received: July 15, 2019; Revised: August 14, 2019; Accepted: August 17, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบหลักรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) พัฒนาแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และ 4) ตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 474 คน ทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. องค์ประกอบหลักรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวางเป้าหมายในอนาคต มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ 3) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมอบหมายงาน และการติดต่อประสานงาน 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ 5) การตรวจสอบกระบวนการทำงาน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การติดตามการทำงาน และการประเมินผลการทำงาน 6) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 7) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ มี 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4. ผลการตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่ารูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

The objectives of the research were: 1) to study the conditions of the learning organizations, 2) to analyze the main components of the learning organization model, 3) to develop the learning organization model, and 4) to examine the learning organization model in the educational opportunity extension schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The research methodology was conducted as a mixed methods research. The samples were 474 participants randomized by simple random sampling from school administrators and teachers from the educational opportunity extension schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The research instruments were a document analysis form, an interview form, a questionnaire, and a connoisseurship form. The statistics were mean, standard deviation, factor analysis, and content analysis.

The research findings were found as follows.

1. The conditions of the learning organizations in the educational opportunity extension schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 in the overall were at a high level.

2. The main components of the learning organization model consisted of 7 components: 1) planning the targets in the future consisting of 2 subcomponents: regulating visions, missions, and targets and administration strategies for managing organizations, 2) developing human resources consisting of 3 subcomponents: learning, learning disciplines, and learning management, 3) having suitable organization structures consisting of 2 subcomponents: managing the organization structures and assigning works and cooperating works, 4) information technology consisting of 2 subcomponents: learning technology and learning management technology, 5) examining working processes consisting of 2 subcomponents: monitoring working and evaluating working performance, 6) leadership of the administrators consisting of 2 subcomponents: colleague and transformation leadership, and 7) an environmental analysis consisting of 2 subcomponents: the internal and external environmental analysis.

3. The learning organization model consisted of 7 parts: the name, the background, the objectives, the principles, the components, the guidelines for evaluating the model, and the key success factors.

4. The findings of the examination of the learning organization model showed that the experts agreed that the learning organization model was correct, appropriate, possible, and beneficial at a high level.

Keywords: Model Development, Learning Organizations, Educational Opportunity Expansion Schools

บทนำ

ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เพื่อนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาไว้ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบ และกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำ ประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา 2560)

จากเป้าหมายการจัดการศึกษาของชาติเป็นประเด็นท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ บริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีจัดการศึกษา 3 ระดับในโรงเรียน เดียวกัน คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ส่วนใหญ่ประสบปัญหา ในการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากร ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน ในด้านสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องฝึกงานไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณในการประชาสัมพันธ์ที่ดี ชุมชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลความเจริญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2549) โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ก็ประสบปัญหา ดังกล่าวเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะปัญหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และคุณภาพของผู้เรียน ดังจะเห็นได้จากรายงานผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 2561) ที่พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษา ปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2560 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2559 พบว่า ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพิ่มขึ้น 3.57 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ลดลง 18.67 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ลดลง 5.80 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ลดลง 8.72 ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า กลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย เพิ่มขึ้น .88 ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ลดลง .56 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ลดลง .31 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ลดลง .07 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการจัดการศึกษาที่ผ่านมายังมีคุณภาพ และประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการขององค์กร

ปัจจุบันแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในวงการศึกษา ด้วยมีความเชื่อว่า สามารถพัฒนาศักยภาพที่แฝงเร้นอยู่ภายในตัวมนุษย์ให้เกิดศักยภาพสูงสุด นำสู่การดำเนินงานที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็น แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและนำสู่คุณภาพของผู้เรียนในที่สุด คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ตามทัศนะที่ Senge (1990) ได้กล่าวไว้ คือ “องค์กรแห่งการ เรียนรู้ คือ หน่วยงานที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมมือร่วมใจกันส่งเสริมพัฒนาศักยภาพให้แก่กัน และศักยภาพขององค์กร ให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถดำเนินการให้เกิดผลงานได้คุณภาพตามที่ปรารถนา” โดยอาศัยวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) คือ 1) ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) 2) รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) 3) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4) การเรียนรู้ของทีมงาน (Team Learning)

และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) และต่อมา Garvin (2000) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า “องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ องค์การระบบเปิด (Open System) ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และสมบัติที่แสดงถึงการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ นโยบายที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ประสบการณ์ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความผิดพลาดไม่ให้เกิดขึ้นอีก” ซึ่งสามารถดำเนินการตามแนวคิดสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ระบบการแก้ปัญหา (Systematic Problem Solving) 2) การทดลองใช้วิธีการใหม่ๆ (Experimentation with New Approaches) 3) การเรียนรู้จากประสบการณ์และเรื่องในอดีต (Learning from their Own Experience and Post History) 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning from the Experiences and Best Practices of Others) และ 5) การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly and Efficiently) ในขณะที่ Marquardt (2002) ได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า “การพัฒนาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าการเรียนรู้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากปราศจากความเข้าใจในการพัฒนาระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน” ซึ่งการเรียนรู้จะแทรกซึมอยู่ในระบบย่อยทั้ง 5 ระบบ คือ 1) การเรียนรู้ (Learning) 2) องค์การ (Organization) 3) คน (People) 4) ความรู้ (Knowledge) และ 5) เทคโนโลยี (Technology) จากแนวคิดการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาองค์การ พัฒนาบุคคล ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ อันส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งภูมิปัญญา เกิดการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคคลได้ขยายขีดความสามารถของตนเองเกิดเป็นวัฒนธรรมในการทำงานที่ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ และส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในที่สุด จากเหตุดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
4. เพื่อตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Methodology) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์เอกสารจากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการของ Marquardt (2002) Garvin (2000) Kaiser (2000) Bennette &

O' Brien (1994) Senge (1990) ศันสนีย์ จะสุวรรณ (2550) สุรัตน์ ดวงชาต (2549) และสมคิด สร้อยน้ำ (2547) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ คือ ด้านองค์การ ด้านการเรียนรู้ ด้านผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านการจัดการความรู้

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องนำมาเป็นกรอบคำถาม สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จ จำนวน 8 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านองค์การ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ วิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรมขององค์การและกลยุทธ์ขององค์การ ผู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 ด้านการเรียนรู้ ได้แก่ ระดับการเรียนรู้ ประเภทการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ และวินัยในการเรียนรู้

2.3 ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

2.4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้

2.5 ด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและใช้ความรู้ และการจัดเก็บความรู้

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ สรุปประเด็น สร้างแบบสอบถามสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและนำไปทดลองใช้กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.986

5. นำแบบสอบถามไปสอบถามความคิดเห็นสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 กับผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 474 คน โดยใช้การกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางหา ยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่น 99% (พิชิต ฤทธิ์จรูญ 2554) และใช้การสุ่มอย่างง่ายจากประชากรทั้งหมด 1,001 คน

6. การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยนำข้อมูลจากการสอบถามผู้บริหารและครู จำนวน 474 คน เกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มาวิเคราะห์หาองค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

1. ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์เอกสาร จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนารูปแบบจากแนวคิด

ของอภิชา ธานีรัตน์ (2555) จันทรา ส่งศรี (2557) และสมาน อัครภูมิ (2557) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบได้ 7 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ ส่วนที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 หลักการของรูปแบบ ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ส่วนที่ 6 แนวทางการประเมินรูปแบบ และส่วนที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จของการนำรูปแบบไปใช้

2. ดำเนินการพัฒนาาร่างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และการตอบแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 3 คน นักวิชาการ จำนวน 3 คน และผู้ปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จ (ผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน 3 คน ในประเด็นและนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุง รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อปรับปรุงให้ได้รูปแบบที่สมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $S = .65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $S = .68$) รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.01$, $S = .63$) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.97$, $S = .65$) ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.93$, $S = .62$) และด้านการจัดการความรู้ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.88$, $S = .67$) ตามลำดับ

2. องค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การวางแผนอนาคต (Plan of the Future) ประกอบด้วย 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .888 ถึง .965 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Development) ประกอบด้วย 32 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .579 ถึง .968 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ คือ การเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้ และการจัดการความรู้

องค์ประกอบที่ 3 การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม (Appropriate Organization Structure) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) .570 ถึง .699 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมอบหมายงานและการติดต่อประสานงาน

องค์ประกอบที่ 4 เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .570 ถึง .871 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ คือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้

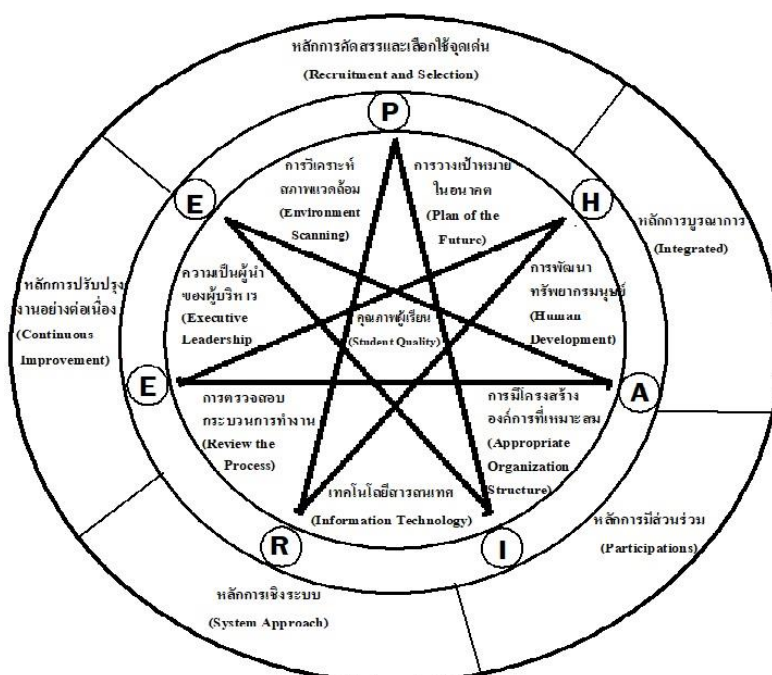
องค์ประกอบที่ 5 การตรวจสอบกระบวนการทำงาน (Review the Process) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .540 ถึง .754 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้

2 องค์ประกอบ คือ การติดตามการทำงาน และการประเมินผลการทำงาน

องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Executive Leaderships) ประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .520 ถึง .764 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ คือ ผู้นำแบบเพื่อนร่วมงาน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 7 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง .540 ถึง .785 สามารถจัดกลุ่มเป็นองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3. รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 7 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ชื่อรูปแบบ รูปแบบนี้ มีชื่อว่า PHAIREE Model ส่วนที่ 2 ความเป็นมาของรูปแบบ ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 4 หลักการของรูปแบบ มี 5 ประการ คือ หลักการคัดสรรและเลือกผู้จุดเด่น (Recruitment and Selection) หลักการบูรณาการ (Integrated) หลักการมีส่วนร่วม (Participations) หลักการเชิงระบบ (System Approach) และหลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ส่วนที่ 5 องค์ประกอบหลักของรูปแบบ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผนเป้าหมายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม เทคโนโลยีสารสนเทศ การตรวจสอบกระบวนการทำงาน ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ส่วนที่ 6 แนวทางการประเมินรูปแบบ ส่วนที่ 7 เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 PHAIREE Model: รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4. ผลการตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นร่วมกันว่ารูปแบบ มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เมื่อประเมินระดับปฏิบัติในสิ่งที่แสดงถึงลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรและการสนับสนุนในส่วนของการดำเนินงานของโรงเรียน โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการแบบธรรมาภิบาล เน้นการกระจายอำนาจจึงทำให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีการบริหารจัดการด้วยการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญากค์ เสงใจบุญ (2557) ที่ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อติสุข สุขสด (2557) ที่ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร นฤมล สายะบุตร และประกอบ คุณารัตน์ (2557) ที่ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และพิมพ์มาส รังสรรค์สุชาติ (2552) ที่ศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. จากการวิเคราะห์องค์ประกอบหลักของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มี 7 องค์ประกอบ คือ 1. การวางเป้าหมายในอนาคต ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย และกลยุทธ์การบริหารจัดการองค์การ 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ การเรียนรู้ วินัยในการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ 3. การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมอบหมายงานและการติดต่อประสานงาน 4. เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ 5. การตรวจสอบกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ การติดตามการทำงาน และการประเมินผลการทำงาน 6. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ ผู้นำแบบเพื่อนร่วมงานและผู้นำการเปลี่ยนแปลง 7. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์ประกอบหลักที่ได้บางส่วนสอดคล้องกับแนวคิดของนักทฤษฎีหรือนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ดังนี้ คือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kaiser (2000) และอติสุข สุขสด (2557) ในด้านโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม Senge (1990) ในด้านวินัยในการเรียนรู้ Marquardt (2002) ในด้านการเรียนรู้ และเทคโนโลยี Garvin (2000) ในด้านการถ่ายทอดความรู้ และกัญญากค์ เสงใจบุญ (2557) ในด้านการจัดการความรู้

3. จากการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ส่วน คือ ชื่อรูปแบบ ความเป็นมาของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ซึ่งองค์ประกอบหลักที่ได้บางส่วนสอดคล้องกับแนวคิดอภิชญา ธาณิรัตน์ และคณะ (2555) ได้แก่ ความเป็นมา วัตถุประสงค์ เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ สมาน อัครภูมิ (2557) ได้แก่ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ องค์ประกอบหลักของรูปแบบ แนวทางการประเมินรูปแบบ และเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

4. จากการตรวจสอบรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) และ การตอบแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมาก เนื่องจากองค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันในทางกระบวนการ จึงมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกอย่างครอบคลุมรอบด้าน โดยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเชิงลึก การสอบถามผู้บริหารและครู โดยการใช้แบบสอบถาม และตรวจสอบติดตามประเมินผลโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และประเมินผลรูปแบบ ทำให้องค์ประกอบของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เหมาะสมกับบริบท และความต้องการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งได้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรวมทอง รัตมี และคณะ (2555) วสันต์ แสงหลา (2557) รุ่งจิต ชามะสนธิ์ (2557) จันทรา ส่งศรี (2557) และอนุชิตา เขียงฉิ (2555) มีผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเสนอแนะให้โรงเรียนใช้รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาทักษะตามรูปแบบ เรียงลำดับตามความต้องการ และความจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น การประชุม สัมมนาเพื่อถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ ในทุกระดับอย่างต่อเนื่องเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืนได้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การนำ PHAIREE MODEL: รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิผล ผู้บริหารควรดำเนินงานตามแนวทางของวงจร PDCA คือ

1. ขั้นตอนการวางแผน (Plan: P)

1.1 ควรสำรวจสภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ ศึกษาว่าในองค์กรมีอะไรดี ประเมินศักยภาพขององค์กร/บุคลากร ค่านิยม ปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ รวมทั้งประเมินการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน เพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบันขององค์กรและนำรูปแบบไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.2 ควรสร้างความพร้อมให้บุคลากร โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ต้นของบุคลากรให้มีความต้องการในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.3 ควรศึกษาแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ และทำความเข้าใจกับเงื่อนไขความสำเร็จก่อนนำรูปแบบไปใช้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินการทุกขั้นตอน

1.4 ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ขั้นตอนการดำเนินงาน (DO: D)

2.1 ควรนำหลักการคัดสรรและเลือกใช้จุดเด่น (Recruitment and Selection) หลักการบูรณาการ (Integrated) หลักการมีส่วนร่วม (Participations) หลักการเชิงระบบ (System Approach) และหลักการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) มาบูรณาการในการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรจัดบริบทของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรตามรูปแบบ เช่น จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2.3 ควรส่งเสริมสถานศึกษามีระบบการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงานและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในองค์กร

3. ขั้นตอนการตรวจสอบการทำงาน (Check: C)

3.1 ควรติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อได้ทราบสภาพและปัญหาการดำเนินงานและดำเนินการรักษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

3.2 ควรติดตามตรวจสอบการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดแผนการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อทบทวนกิจกรรมโครงการของสถานศึกษาที่ไม่ส่งเสริมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ขั้นตอนการปรับปรุงการทำงาน (Act: A)

4.1 ควรนำผลการประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานในแต่ละฝ่ายของสถานศึกษา เพื่อหาทางเลือกใหม่ในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 ควรนำผลการประเมินการทำงานมาปรับปรุงแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา แต่ไม่ปรับรื้อแนวทางการดำเนินงานหลักที่กำหนดไว้ในรูปแบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพหรือทดลองนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปปรับใช้ เพื่อสรุปเป็นองค์ประกอบและกิจกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2. ควรศึกษาประสิทธิผลของการนำรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ควรศึกษาการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือสังกัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภัค เสงใจบุญ. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา,” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 4, 2 (2557): 53-62.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2, สำนักงาน. แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2: จังหวัดนครศรีธรรมราช, 2561.

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. **แผนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2549.
- จันทร์หา ส่องศรี. “รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 4, 2 (2557): 63-73.
- นฤมล สายบุตร และประกอบ คุณารักษ์. “รูปแบบการจัดการความรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 4, 1 (2557): 17-22.
- พิชิต ฤทธิ์เจริญ. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: แฮส ออฟเคอร์มิสท์, 2554
- พิมพ์มาส รังสรรค์สถิตย์. “รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 4, 2 (2552): 90-95.
- รุ่งรติศ ชามะสนธิ์. “รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นพลวัตการเรียนรู้,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 4, 2 (2557): 90-95.
- รวมพร ทองรัตน์ และคณะ. “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก,” **วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 7, 1 (2555): 89-106.
- วสันต์ แสงหลา. “การพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดชัยภูมิ,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**. 6, 2 (2557): 56-68.
- คันสนีย์ จะสุวรรณ. **การพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- สมาน อัครภูมิ. **รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการบูรณาการระบบประกันคุณภาพภายในกับการบริหารสถานศึกษาสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดกลาง**. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2557.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.
- สมคิด สร้อยน้ำ. **การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.
- อดิษฐ์ สุขสด. “การพัฒนาแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร,” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 4, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2557): 242-257.
- อนุชิตา เที่ยงฉี. “รูปแบบการพัฒนาและประเมินองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารศึกษาศาสตร์**. 23, 3 (2555): 137-151.
- อภิญา ธานีรัตน์และคณะ. “รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร,” **วารสารวิจัย มสท. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. 8, 2 (2555): 137-151.

- Bennette, J. K., and O'Brien, M. J. "The building blocks of the learning organization," **Training**, **31 (June)**. (1994): 41-49.
- Garvin D, A. **Learning in action: A guide to putting the learning organization to Work**. Boston: Harvard Business School, 2000.
- Kaiser, S. M. **Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning**. Doctoral dissertation, Louisiana State University, 2000.
- Marquardt, M. **The building the learning organization: Master the 5 element for corporate learning**. California: Davies-Black Publishing, 2002.
- Senge, P.M. **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. New York: Doubleday, 1990.