

สภาพและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
Conditions and Guidelines of Learning Organization in Educational
Institutions Under Phitsanulok Provincial
Administrative Organization

มาลัยพิมพ์ ตันทา¹ และ ณัฐเชษฐ์ พูลเจริญ²

มหาวิทยาลัยนเรศวร^{1,2}

Malaipim Tunta¹ and Nattachet Pooncharoen²

Naresuan University^{1,2}

Corresponding Author, E-mail: rujipatl65@nu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก 2) ศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก การวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประชากร คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งหมด 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านพลวัตการเรียนรู้ 2. ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร

* ได้รับบทความ: 19 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 29 กันยายน 2567; ตอปรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2567

3. ด้านการใช้อำนาจให้กับบุคคล 4. ด้านการจัดการความรู้ 5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ประยุกต์ใช้ทักษะและวิธีใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง กระจายอำนาจ มอบอำนาจตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีมาพัฒนาระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีไปใช้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้; สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the condition of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization 2) to study the guidelines of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization. This research was conducted using the following two phases according to the research objectives: Phase 1: Studying the condition of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization: In order to study the condition of learning organization in educational institutions, the questionnaire based on Marquardt model were conducted with 105 teachers and education personnel from Phitsanulok Provincial Administrative Organization. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Phase 2: Studying the guidelines of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization. The research instruments consisted of a semi-structured

interview in 5 areas: 1) learning dynamics 2) organizational change 3) people empowerment 4) knowledge management and 5) technology application. Content analysis was used to analyze results from studying the guidelines of learning organization in educational institutions from semi-structured interviews.

The research results revealed that

1) the condition of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization overall and each aspect were at a high level.

2) the guidelines of learning organization in educational institutions under Phitsanulok Provincial Administrative Organization consisted of setting specific, mission, and goals, Applying new skills and methods Create continuous learning at all levels Decentralize power, granting authority according to roles and responsibilities. according to knowledge and ability, Focusing on participatory work, Using encouraging technology to develop information systems to information, Encourage teachers and personnel to use technology to create learning management innovat and supportive and encouraging teachers to have higher academic status, to benefit the effective development of education.

Keywords: Learning Organization; Educational Institutions Under Phitsanulok Provincial Administrative Organization

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงหลายสิ่งหลายอย่างอย่างรวดเร็วมาก ตั้งแต่เรื่องของการปฏิวัติ เทคโนโลยี ดิจิตอล (Digital Disruption) ไปจนถึงเรื่องของการปฏิวัติอาชีพ (Career Disruption) หลายสิ่งหลายอย่าง ทำให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปเพื่อก้าวให้ทันโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมไปถึงเรื่องการศึกษาที่เริ่มปรับเปลี่ยน รูปแบบตลอดจนมีสาขาวิชาใหม่ ๆ แม้แต่องค์กรเองก็ต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงแรงงาน ทั้งหลายที่ก็ต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าทันความก้าวหน้าด้วยหลายประเทศเริ่มมีการส่งเสริมการศึกษา ในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาประชากรให้เหมาะสมสำหรับโลกในยุคใหม่ ไปจนถึงพัฒนาศักยภาพ ประชากรและแรงงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วย การศึกษาทำให้มนุษย์มี องค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใด ๆ

ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นไม่มีปัญหา และในขณะเดียวกันหากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้หรือเกิดการปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป ทำให้การทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ดังนั้น การปรับให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการในการทำงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ดีขึ้น ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่หลายองค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงาน มีการวางแผนในการนำองค์กรท่ามกลางสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เพราะในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ส่งผลให้องค์กรมีความท้าทายทั้งในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันได้โดยองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นความเจริญของงานด้วยตนเอง เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ (วีรวัธ มาฆะศิรินันท์, 2542 : 69) แนวคิดนี้ Senge (1990 อ้างถึงใน วีรยา สังจะเขตต์, 2564) ซึ่งได้นิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าคือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายมากมายที่แต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน และได้เสนอวินัย 5 ประการ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) รูปแบบทางความคิด (Mental Model) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการเรียนรู้ของทีม (Team Learning) แม้ว่าแนวคิดของ เซ็นเก้ จะได้รับความนิยมและกล่าวอ้างกันมาก แต่มีนักวิชาการได้วิจารณ์ว่าแนวคิดเซ็นเก้เป็นนามธรรมมากเกินไป ไม่มีกรอบที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติและยังไม่ได้คำตอบอีกมาก ซึ่งมาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ได้ให้คำจำกัดความองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการมองถึงการปฏิบัติมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Transformation) การเอื้ออำนาจให้กับบุคคล (People Empowerment) การจัดการความรู้ (knowledge management) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application) (สุชาติ รักอก, 2565)

สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ประกอบด้วย 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีอินทราทิตย์พิทยาคม โรงเรียนบางกลางท่าวพิทยาคม และโรงเรียนกีฬาส่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก และจากรายงานประจำปีของสถานศึกษา พบว่า มีจุดที่ควรพัฒนา ด้านบุคลากร อัตรากำลังของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ที่เป็นปัญหาสำคัญและส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การโยกย้าย การเปลี่ยนผ่านบุคลากร จากการเกษียณอายุราชการหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครูลาออกเพื่อรับบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู และยากที่จะมีข้าราชการครูโอนย้ายเข้าสังกัดท้องถิ่น ทั้งที่ยังมีอัตรากำลังที่ว่างอยู่มาก ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงานและทำให้เกิดการสูญเสียความรู้จากบุคลากรนั้น ๆ และการจะได้ตำแหน่งบุคลากรมาแทนที่นั้นใช้เวลานาน ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการภายในโรงเรียนเกิดความล่าช้า การแก้ปัญหาโดยทั่วไปจึงต้องส่งบุคลากรเข้าเรียนรู้งานใหม่ทุกครั้ง ซึ่งทำให้เสียเวลาและทรัพยากรในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรภายในสถานศึกษา ดังนั้นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่จะพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกัน และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มานั้นไปใช้เป็นแนวทางในพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อหาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก เป็นทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิธีการในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 105 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะแบบสอบถามการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเลือกตอบในส่วนของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ จำนวน 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ Google Forms ได้รับการตอบแบบสอบถาม จำนวน 105 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

ตอนที่ 2 สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) คือ ศึกษาניתก ผู้อำนวการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ

ตอนที่ 2 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์จริง ระหว่างวันที่ 27-28 กุมภาพันธ์ 2567
4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ได้จากวิธีการจดบันทึก มาจัดพิมพ์เป็นข้อมูลวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปประเด็นเนื้อหาข้อมูลเป็นความเรียงแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) ด้านที่รองลงมา ได้แก่ ด้าน พลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.22$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการ เอื้ออำนาจให้กับบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$) ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อน ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ประยุกต์ใช้ทักษะและวิธีใหม่ๆ สร้างการเรียนรู้ทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง กระจายอำนาจ มอบอำนาจตามบทบาทหน้าที่ ตามความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการทำงาน แบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีมาส่งเสริม พัฒนาระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ เผยแพร่ผลงาน ลดขั้นตอนการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านด้านการจัดการความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลง องค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการเอื้ออำนาจให้กับบุคคล สะท้อนให้เห็นว่า สถานศึกษา ได้มีการดำเนินงานเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาดำเนิน งานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ได้กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและปรับตัวต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ รักษ์ (2565 : 70) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับกลุ่มบุคคล กลุ่มงาน และ องค์กร มีวิธีการ ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ บุคลากร นอกจากนี้ยังมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในองค์กร เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้นั้นไปประยุกต์ใช้ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาก็มีการสนับสนุนบุคลากรด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานอีกด้วย เช่นเดียวกับการศึกษาของ วิริยะ สังข์เขตต์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า

2.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน ระดับสถานศึกษา และชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ สร้างเครือข่ายร่วมกัน รายงานต่อเนื่อง มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับพัฒนาต่อไป สำหรับ ความสนใจ ให้โอกาสการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ปรับประยุกต์หาทักษะและวิธีใหม่ ๆ มาปฏิบัติงาน สร้างการเรียนรู้เป็นระบบ สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้จาก ผลงานการทำวิทยฐานะมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป ซึ่งแนวทางที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (อ้างถึงใน วันชัย ปานจันทร์, 2564) ที่กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร มีการปฏิรูปองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ความเป็นเลิศทางการเรียนรู้โดยยึด วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะให้อำนาจกับสมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม ในการเรียนรู้ โดยการนำความรู้ที่ได้จัดการความรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ จัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) ได้ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้บุคลากร มีคุณภาพและมีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ

2.2 ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารระดับสูง ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างวิสัยทัศน์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ขับเคลื่อนเป้าหมายของสถานศึกษาให้สำเร็จ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษา ปรับปรุงพัฒนา เปลี่ยนแปลงตามบริบทขององค์กรกำหนดโครงสร้างระดับชั้นบริหารที่ลดลง มีความคล่องตัวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มอบหมายงานให้เหมาะสม ให้รางวัลตามความเหมาะสม สร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ ทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและพัฒนา สร้างความตระหนัก ความผูกพัน ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีอิสระในการทำงานมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งแนวทางที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1994) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขาดา รักอก (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย พบว่าสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการตระหนักถึงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และบริบทของสถานศึกษา โดยให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยน ระดมสมอง รับฟังปัญหาต่างๆที่ผ่านมา เพื่อนำมาหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน พัฒนางค์กรให้ดีขึ้น

2.3 ด้านการเอื้ออำนาจให้กับบุคคล แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการวางแผน การออกแบบโครงสร้างของงาน การนำไปปฏิบัติ และเครื่องมือประเมินจริงและหลากหลาย การแต่งตั้งคณะทำงานโดยมีหัวหน้างานในการขับเคลื่อนงานตามบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสม มีบทบาทในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ กำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง คอยสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทบทวนความรู้ใหม่ ๆ ในการทำงานของบุคลากรทุก ๆ ปี เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา กระจายอำนาจจากผู้บริหาร มอบอำนาจตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม เพิ่มอำนาจให้ครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งแนวทางที่ได้นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1994) ที่กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีการเอื้ออำนาจให้บุคลากรรับมอบความรับผิดชอบและอำนาจที่มีความสอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะต้องได้รับทั้งการให้อำนาจ และการพัฒนาความสามารถไปพร้อม ๆ กัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมราวี คำภูลา (2564 : 355-367) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโดยให้ครูจัดทำแผนการพัฒนาดตนเอง และครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่อง

2.4 ด้านการจัดการความรู้ แนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูลภายในและภายนอก เป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา กระจายความรู้ให้นักเรียน ผู้ปกครอง หรือบุคคลภายนอกที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและใช้งานรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้และการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา นำเทคโนโลยีมาส่งเสริม พัฒนาระบบข้อมูลไปสู่สารสนเทศ รวบรวมองค์ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนให้ความรู้แก่บุคลากร เผยแพร่องค์ความรู้ลงในระบบออนไลน์ เช่น Page Facebook, Social media ของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู บุคลากรพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ให้บุคคลฝ่ายงานสร้างองค์ความรู้เพื่อนำมาใช้ในการสอนและการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Gavin (1993 อ้างถึงใน วีรยา สัจจะเขตต์) เคยกล่าวไว้ว่า หากองค์กรนำความรู้ที่ได้จากบุคคลในองค์กรและหาวิธีจัดการองค์ความรู้นั้นอย่างเป็นระบบ การถ่ายโอนความรู้ที่เกิดขึ้นจะถูกนำมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ต่อไปภายในองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของนครินทร์ จับจิตต์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาในด้านการบริหารจัดการความรู้ จากผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรมีการเก็บรักษาข้อมูลขององค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และแบ่งปันความรู้กับผู้อื่น ครูและทีมงานของผู้บริหารนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

2.5 และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี แนวทางการพัฒนา คือ หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการใช้เทคโนโลยี ร่วมกันจัดทำแผน ประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะด้านเทคโนโลยี พัฒนาระบบ WIFI ให้ครอบคลุม มีความเสถียร เข้าถึงได้ทุกคนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีระบบฐานข้อมูลความรู้ สารสนเทศ สร้างฐานข้อมูลออนไลน์รูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลายในการเก็บข้อมูลส่วนกลาง สะดวก รวดเร็ว เข้าถึงได้ง่าย และง่ายต่อการนำมาใช้และทันต่อเหตุการณ์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้สร้างนวัตกรรมจัดการการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์มสร้างผลงาน เผยแพร่ผลงาน ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt และ Reynolds (1994 อ้างถึงใน วีรยา สัจจะเขตต์, 2564 : 105) เรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์ ทั้งนี้ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ระบุไว้ว่า รัฐต้องจัดการสื่อสารเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษามีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต

รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ในด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้โดยมีแนวทางคือ สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูล และนำมาประยุกต์ใช้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัย เรื่อง สภาพและแนวทางทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลกตามแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt) ก่อให้เกิดความรู้ เรื่อง แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ด้านพลวัต การเรียนรู้ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และด้านการเอื้ออำนาจให้กับ บุคคล ตามลำดับ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- นครินทร์ จับจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- เมธาวี คำภูลา. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 8(2), 355-367.
- วันชัย ปานจันทร์. (2564). หลักการการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีรยุทธ มาฆะศิรินันท์. (2542). คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- สุชาดา รักอก (2565) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย. (การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Michael J. Marquardt, (1996). Building the learning organization, a systems approach to quantum improvement and global success. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. (1990). The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Bantam Doubleday Dell Publishing Group.