

ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจะเข้
Administrative Factors Affecting Learning Organization in Schools Under
Chachoengsao Secondary Educational Service Area Office

พานุวัฒน์ แก้วแสนสุข¹
สมศักดิ์ คงเที่ยง² และ อัจฉรา ประเสริฐสิน³
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ^{1,2,3}
Panuwat Kaewsansuk¹
Somsak Khongthiang² and Ujsara Prasertsin³
North Bangkok University^{1,2,3}

Corresponding Author, Email: panuwat.kaew@northbkk.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา 3) สร้างสมการพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 351 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนระยะที่ 2 ใช้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครู จำนวน 7 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงตีความ

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำ และโครงสร้างองค์กร โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการถดถอยทั้งในรูปคะแนนดิบ

* ได้รับบทความ: 20 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 11 กันยายน 2568

และคะแนนมาตรฐาน 4) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่สนับสนุนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; การเรียนรู้ตลอดชีวิต

Abstract

This research aimed to: (1) examine the level of becoming a learning organization in secondary schools, (2) investigate the administrative factors influencing the development of a learning organization, (3) construct predictive equations between the influencing factors and the level of being a learning organization, and (4) explore approaches to promote learning organizations in secondary schools. The study was conducted in two phases. In Phase 1, the sample consisted of 351 school administrators and teachers selected through stratified random sampling. The research instrument was a rating-scale questionnaire, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. In Phase 2, the sample included seven school administrators and teachers, and data were collected through semi-structured interviews and analyzed by content interpretation.

The results revealed that:

1) the overall level of schools as learning organizations was high; (2) the administrative factors contributing to learning organizations were also rated at a high level; (3) the significant factors positively affecting schools as learning organizations included organizational culture, organizational climate, leadership, and organizational structure, with statistically significant correlations at the .01 level. These factors were used to construct predictive equations in both raw scores and standardized scores; and (4) guidelines for developing learning organizations comprised four aspects: fostering a culture of knowledge sharing, creating a supportive learning climate, promoting leadership that facilitates effective work, and designing flexible organizational structures with reduced operational steps.

Keywords: Administrative Factors; Learning Organization; Lifelong Learning

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาและความก้าวหน้าในทุกด้านได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และระบบการศึกษา ส่งผลให้ประเทศไทยตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา (ศิริภรณ์ จำปาทอง, 2559 : 12) การปฏิรูปการศึกษาจึงเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว โดยเฉพาะจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ที่บุคลากรทุกระดับสามารถร่วมกันพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การตระหนักรู้ในตน (Personal Mastery) การมีกรอบความคิด (Mental Models) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การทำงานเป็นทีม (Team Learning) และการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ทั้งนี้ Marquardt (2002 : 28) อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการพัฒนาเชิงระบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ องค์กรความรู้ บุคคล และเทคโนโลยี ขณะที่ Harris และ Jones (2018 : 351) ชี้ว่า การทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน

ในมุมมองด้านการจัดการความรู้ Southon และ Todd (2002 : 313) เน้นว่าการเปลี่ยนแปลงจากทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรทำให้องค์กรต้องปรับตัวโดยใช้การจัดการความรู้เป็นกลไกสำคัญ Groff และ Jones (2003: 2) มองว่าการจัดการความรู้คือเครื่องมือเพื่อการวิเคราะห์บริหารจัดการ และถ่ายทอดองค์ความรู้ของบุคลากร ขณะที่ Martin (2004: 133) ย้ำว่าการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษามีความจำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานด้วยการจัดการความรู้

ในบริบทประเทศไทย แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถูกนำมาปรับใช้ทั้งองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษา โดยกำหนดให้เป็นคุณลักษณะของระบบราชการที่พึงประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการ (2562 : 29) ได้บรรจุแนวทางดังกล่าวในแผนการพัฒนาประเทศ พ.ศ. 2560-2579 เพื่อมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อีกทั้งยังปรากฏในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) โดยเฉพาะในมาตรฐานการประเมินด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งกำหนดให้สถานศึกษาพัฒนาตนเองสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม แม้ผลการประเมินส่วนใหญ่จะสะท้อนว่าโรงเรียนมีการดำเนินงานในระดับยอดเยี่ยม แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่าหลายสถานศึกษายังไม่สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพตามที่ประเมินไว้

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมทั้งปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
3. เพื่อสร้างสมการณพพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 28 แห่ง แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 1,291 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 59 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,232 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาฉะเชิงเทรา จำนวน 351 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 59 คน และครูผู้สอนจำนวน 292 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มาทำการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967 : 90-95) โดยกำหนดให้มาตราส่วน 1 แทนระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และมาตราส่วน 5 แทนระดับความคิดเห็นมากที่สุด ตอนที่ 2 สอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.88 และตอนที่ 3 สอบถามปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 5 ปัจจัย รวม 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

ส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เพื่อสำรวจปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 28 โรงเรียน ผ่านระบบออนไลน์ Google Form จำนวนรวม 351 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับรวมทั้งสิ้น 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้

สูงสุด ($\bar{x} = 4.03$, S.D.=0.81) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.84) ด้านเทคโนโลยี
สนับสนุนการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.82) ด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้ ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.84)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 3.90$, S.D.=0.91)

2. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตารางที่ 2 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวม

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผล ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{x}$	(S.D.)	ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ลำดับ
1. ภาวะผู้นำ	4.02	0.91	มาก	4
2. วัฒนธรรมองค์กร	4.04	0.86	มาก	1
3. โครงสร้างองค์กร	4.02	0.88	มาก	3
4. บรรยากาศองค์กร	4.03	0.91	มาก	2
5. การจูงใจ	4.01	0.82	มาก	5
เฉลี่ย	4.02	0.87	มาก	

จากตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งพบว่ามีการปฏิบัติ
อยู่ในระดับมาก โดย $\bar{x} = 4.02$ และ S.D.= 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.04$, S.D.=0.86) รองลงมาคือ ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ($\bar{x} = 4.03$,
S.D.=0.91) ปัจจัยโครงสร้างองค์กร ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.88) ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{x} = 4.02$, S.D.=0.91)
ปัจจัยการจูงใจ ($\bar{x} = 4.01$, S.D.=0.82)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (n=351)

ปัจจัย	B	S.E.	β	t	Sig.
วัฒนธรรมองค์กร (X_2)	.195	.036	.214	4.248	.001*
บรรยากาศองค์กร (X_4)	.184	.045	.244	4.065	.001*
ภาวะผู้นำ (X_1)	.152	.036	.214	4.248	.001*
โครงสร้างองค์กร (X_3)	.147	.045	.189	3.313	.001*
a=1.255, R=.775, R^2 =.601, F= 249.481. Sig.=.000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาทั้ง 4 ปัจจัย มีความสัมพันธ์พหุคูณกับประสิทธิผลในการบริหารวิชาการของ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .775 มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .601 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 60.10 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.255 + 0.195(X_2) + 0.184(X_4) + 0.152(X_1) + 0.147(X_3)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.247(X_2) + 0.244(X_4) + 0.214(X_1) + 0.188(X_3)$$

4. แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตเชียงใหม่ แบ่งเป็น 4 ด้าน 1) วัฒนธรรมองค์กร โดยสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมกันในการทำงาน 2) บรรยากาศองค์กร โดยสถานศึกษามีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ 3) ภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารช่วยเหลือและสนับสนุนให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีความคิดสร้างสรรค์ 4) โครงสร้างองค์กร โดยสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัยพบว่าระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ การจัดการองค์ความรู้ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริศา ส่งศรี (2563) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ขององค์กร โดยการมีค่านิยม ความเชื่อ และอุดมการณ์ร่วมกันของบุคลากร ตลอดจนภาวะผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา

2. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี ลาภเจริญ (2561) ที่ชี้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแบบแผนการปฏิบัติ

และสร้างอุดมการณ์ร่วมกัน รวมทั้งผลการวิจัยของณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2565) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กร และโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน สามารถเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้คิดเป็นร้อยละ 60.10 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา ส่งศรี (2563) ที่พบว่าปัจจัยทั้งสี่ดังกล่าว สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 52.00 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยเชิงการบริหารเหล่านี้เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากการวิจัยพบแนวทางหลัก 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรและการทำงานแบบร่วมมือ (2) ด้านบรรยากาศองค์กร โดยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (3) ด้านภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารควรสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ควบคู่กับการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และ (4) ด้านโครงสร้างองค์กร โดยปรับลดขั้นตอนการบริหารจัดการ และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธาวิ คำภูลา (2564) ที่เสนอว่าสถานศึกษาควรพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย โดยผลการวิจัย พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรให้บุคลากรและครูผู้สอนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และมีการเผยแพร่และทำความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักการพยากรณ์สูงสุดคือ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรนำผลการวิจัยไปหาแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งแรกเพื่อก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และจึงพัฒนาปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยโครงสร้างองค์กรและปัจจัยภาวะผู้นำ ให้เกิดขึ้นตามมา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของ การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในเขตหรือจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ เพราะบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้นแตกต่างกัน

2.3 สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลต่อยอดสู่การวิจัยเชิงพัฒนา เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานการศึกษาอื่นได้

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มีแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 ปัจจัย 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน 2) ปัจจัยบรรยากาศโดยสถานศึกษามีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และมีส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ 3) ปัจจัยโครงสร้างองค์กรโดยสถานศึกษาจัดโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละบุคคล 4) ปัจจัยภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2568, จาก <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Category/Laws/RuleMetDistEdMnt2550-02-12-2010.pdf>
- ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เมธาวี คำภูลา. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สุธิดา ส่งศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดภูเก็ต. (สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุภาวดี ลาภเจริญ. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริภรณ์ จำปาทอง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Groff, T. R., & Jones, T. P. (2003). Introduction to knowledge management: KM in business. London: Butterworth-Heinemann.
- Harris, A., & Jones, M. (2018). Leading schools as learning organizations. School Leadership & Management, 38(4), 351–354. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1450998>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Likert, R. (1967). The method of constructing an attitude scale. In M. Fishbein (Ed.), Attitude theory and measurement (pp. 90–95). New York: Wiley.

- Marquardt, M. J. (2002). *The global learning organization*. New York: Irwin Professional Publishing.
- Martin, A. J. (2004). School motivation of boys and girls: Differences of degree, differences of kind, or both? *Australian Journal of Psychology*, 56(2), 133–146. <https://doi.org/10.1080/00049530412331283381>
- Southon, F. C., & Todd, R. J. (2001). Educating for a knowledge management future: Perceptions of library and information professionals. *The Australian Library Journal*, 50(4), 313–323. <https://doi.org/10.1080/00049670.2001.10755963>