

การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหาร
การจัดการศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
MANAGEMENT TOWARDS LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS
WITHIN THE MAE LA NOI EDUCATIONAL MANAGEMENT CENTER
UNDER THE MAE HONG SON PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2



¹ธนู จิตอารี และ ²สุรัตน์ ศรีดาเดช

¹Thanu Jitaree and ²Surat Sridadej

¹มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่, ประเทศไทย

¹North-Chiang Mai University, Thailand

¹Angkana@northcm.ac.th, ²Surat@northcm.ac.th

Received: February 19, 2026; **Revised:** June 18, 2026; **Accepted:** June 22, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู โรงเรียนในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยมีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 9 คน ครู 98 คน รวม 107 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

¹นักศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

²อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา (2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในเรื่องของความหลากหลายปลูกฝังค่านิยมการเคารพซึ่งกันและกัน (3) การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำการวิเคราะห์งานโดยใช้ PLC พัฒนาทักษะการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ (4) การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (5) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the current state of learning organizations in educational institutions under the Mae La Noi Educational Management Center, Mae Hong Son Primary Educational Service Area Office 2; and 2) identify administrative guidelines for developing these institutions into learning organizations. The population consisted of 107 personnel from the 2025 academic year, comprising 9 school administrators and 98 teachers. The research instruments included questionnaires and interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation, and content analysis. The research findings revealed that the current state of learning organizations under the Mae La Noi Educational Management Center, in overall, was at a high level. Regarding the administrative guidelines for developing learning organizations, the results can be summarized into five key dimensions (1) Shared Vision School administrators clearly communicate the vision and encourage personnel to participate in driving the institution forward (2) Team Learning Administrators create awareness of diversity and instill values of mutual respect among staff. (3) Mental Models Administrators promote job analysis

through Professional Learning Communities (PLC) to develop systematic analytical skills. (4) Systems Thinking Administrators encourage and provide opportunities for personnel to participate in organizational change. (5) Personal Mastery: Administrators promote creativity and innovation among staff through consistent supervision and support.

Keywords : Educational Administration; Learning Organization; Mae La Noi Educational Management Center

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และคุณธรรมของบุคคลเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ลดความเหลื่อมล้ำ การสร้างความเข้าใจในความหลากหลายของวัฒนธรรมและการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของบทบัญญัติด้านการศึกษามรรคานุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 วรรคสี่ กล่าวว่า การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560 : 5) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม 2545 ได้ให้ความหมายของ “ การศึกษา ” ว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่าการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต้องการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มุ่งเน้นที่จะสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กรการศึกษา โดยให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนำไปใช้ในการพัฒนางานอย่างมีระบบ โดยมีแนวทางหลักคือการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ให้ผู้บริหารและครูร่วมกันคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การคิดอย่างเป็นระบบเพื่อให้มองภาพรวมและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องทั้ง

ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัว พัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์กร โดยบุคลากรนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขันอย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์ ,2558 : 84) และในปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระบบการพัฒนาองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทาง 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Senge กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ทั้งเอกบุคคลและเป็นทีม คือการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

กระทรวงศึกษาได้กำหนดนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และการเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ จุดเน้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ในด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญสำหรับบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษา 5 ประการ ได้แก่ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ความเท่าเทียมทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพ และตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง ในระยะ 20 ปีข้างหน้า ซึ่งมียุทธศาสตร์ 6 ประการ คือ การจัดการการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการการศึกษา ดังนั้นผู้นำองค์กรต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารและกระบวนการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยพัฒนาการฝึกทักษะส่งเสริมการคิดและการแก้ไข

ปัญหาให้มากกว่าเดิม ต้องกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการแสวงหาความรู้และสิ่งที่จำเป็นต่างๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา โดยเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักที่สำคัญ คือการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ตั้งแต่ปฐมวัย 2) การพัฒนาคุณภาพของครูยุคใหม่ 3) การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่เพื่อให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและ 4) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ที่มีมุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยมุ่งหวังพัฒนาเด็กไทยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ภาวะของเด็กไทยในอนาคตต้องเป็นผู้มีความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น ก้าวไกลสู่สากล และเป็นพลเมืองดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552:26) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงได้มอบนโยบายให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2552 โดยกำหนดพันธกิจคือให้สถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนมุ่งสู่มาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ หากแต่การบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลับไม่ทำให้คุณภาพของผู้เรียนพัฒนาดีขึ้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560:65) เห็นได้จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางและต่ำ โดยในปีพ.ศ. 2567 ผลคะแนน O-NET ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 54.20 วิชาภาษาอังกฤษ 33.49 วิชาคณิตศาสตร์ 29.21 วิชาวิทยาศาสตร์ 42.87 และในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 48.93 วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 30.93 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 26.53 วิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 34.22 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีประสิทธิผลจากการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนทั่วประเทศ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ องค์การมหาชน, 2568:ระบบออนไลน์)

ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย เป็นศูนย์ประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่าง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 กับสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการในการจัดการศึกษาระดับตำบล ประกอบด้วยทั้งหมด 10 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนบ้านแม่สะปึ่ง โรงเรียนบ้านแม่สะปึ่งใต้ โรงเรียนบ้านแม่ะ โรงเรียนบ้านพระบาทห้วยผึ้ง โรงเรียนบ้านแม่ฮู โรงเรียนลุ่มน้ำวิทยา โรงเรียนบ้านป่าหมากวิทยา โรงเรียนบ้านท่าสองแคว โรงเรียนบ้านแม่แลบ และโรงเรียนอนุบาลแม่ลาน้อย โดยดำเนินการบริหารจัดการภายใต้นโยบาย MHS2 : 4 สร้างความสุข เป็นนโยบายขับเคลื่อนกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข สร้างคนดี มีคุณภาพ” (ศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2, 2568)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด สามารถนำข้อเสนอแนะ แนวทางและรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในระดับองค์กรหรือสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (2006 : 23-27) องค์กรแห่งการเรียนรู้ Peter Senge ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู โรงเรียนในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ปีการศึกษา 2568 โดยมีผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 9 คน ครู 98 คน รวม 107 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560 : 42)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหาเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนาต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 สรุปผล ดังนี้

1. การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมและรายด้าน (N=107)

การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	ระดับการดำเนินการ		
	μ	σ	แปลผล
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.14	0.52	มาก
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.16	0.52	มาก
การมีแบบแผนความคิด	4.15	0.50	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ	4.06	0.42	มาก
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.06	0.44	มาก
โดยรวม	4.11	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$) รองลงมา คือ ด้านการมี แบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$) และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$)

2. แนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถาน ศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาคือดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ บุคลากรในองค์กรจำแนกบุคลากรเพื่อที่จะได้มอบหมายงานและใช้วิธีการกระตุ้นในการทำงานให้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของตนเองและเห็นบทบาทของตนเองต่อองค์กร สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน สร้างความตระหนักให้บุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือสถานศึกษาและของตนเอง

2.2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม คือ วางแผนนโยบายและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนมองเห็นภาพเป้าประสงค์และภาพความสำเร็จร่วมกัน สร้างความ

ตระหนักในเรื่องความหลากหลายปลูกฝังค่านิยมการเคารพซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมอบหมายงานตามความสนใจของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนการให้อำนาจในการทำงาน โดยมีทั้งบทบาทผู้นำและผู้ตามตามภาระงานเพื่อให้เกิดการเคารพต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและการประสานงานร่วมมือกันในองค์กร

2.3 ด้านการมีแบบแผนความคิด ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน คือ ส่งเสริมการจัดทำการวิเคราะห์งานโดยใช้ PLC จากแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางขั้นต้นในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการใช้เครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์งาน เมื่อบุคลากรได้แนวคิดวิธีการจะนำไปสู่การต่อยอดทำให้การทำงานที่มีการวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน และมีขั้นตอนวิธีการดำเนินงานรวมถึงการเตรียมวิธีการแก้ไขเพื่อรองรับไว้ล่วงหน้า

2.4 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน คือ ควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรยอมรับ นำแนวคิดวิธีการบริหารแปลกใหม่มาปรับใช้ในการบริหาร ลงมือปฏิบัติจริง ให้คำปรึกษา และสร้างโอกาสในการทดลองใช้แนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร

2.5 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องคือ สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมต่างๆในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาโดยหาวิธีการที่แปลกหรือหลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมเปิดโอกาสให้ทดลองและลงมือปฏิบัติจริงในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และพัฒนา

องค์กร มีการ ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการสร้างบรรยากาศ และ เปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาการคิดอย่างเป็นขั้นตอน มีการสื่อสาร ให้ทุกคนเข้าใจ และมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ภาพรวมของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับ มาก สอดคล้องกับอมรา โพธิ์ทอง (2559) พบว่า 1) การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านแบบ แผนความคิด และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ และสอดคล้องกับวีรยา สัจจะเขตต์ (2564) พบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการบริหารเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในศูนย์บริหารการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 พบว่า

2.1 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันประเด็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างไร สรุปได้ว่า ผู้บริหารดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ บุคลากรในองค์กรจำแนกบุคลากรเพื่อที่จะได้มอบหมายงาน และใช้วิธีการกระตุ้นในการทำงานให้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของตนเองและ เห็นบทบาทของตนเองต่อองค์กร สื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน สร้างความตระหนักให้บุคลากรและ ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ขององค์กรหรือสถานศึกษาและของตนเอง สอดคล้องกับวันชนก อาจปรุ (2564) พบว่า 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร เป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหาร สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็น ระบบ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้แก่บุคลากรทุกคนและ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการ ประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

2.2 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมประเด็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วม เห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีมอย่างไร สรุปได้ว่า ผู้บริหารวางแผนนโยบายและ แนวทางปฏิบัติของโรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนมองเห็นภาพเป้าประสงค์และภาพ

ความสำเร็จร่วมกัน สร้างความตระหนักในเรื่องความหลากหลายปลูกฝังค่านิยมการเคารพซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการมอบหมายงานตามความสนใจของบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนการให้อำนาจในการทำงาน โดยมีทั้งบทบาทผู้นำและผู้ตามตามภาระงานเพื่อให้เกิดการเคารพต่อหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนและการประสานงานร่วมมือกันในองค์กร สอดคล้องกับ ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) พบว่า (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของงานแต่ละฝ่าย สื่อสารถึงเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียนและจัดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานข้ามฝ่ายงาน (2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ควรกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน จัดอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ครูได้มีโอกาสมือปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (3) ด้านการมีแบบแผนความคิด ควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ครูได้เข้าถึงแหล่งความรู้ความรู้ต่างๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผ่านกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ควรจัดการประชุมเพื่อระดมความคิด สร้างกลุ่มทำงานเพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคนและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น และ (5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย

2.3 การมีแบบแผนความคิด ประเด็นส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจนอย่างไร สรุปได้ว่า ผู้บริหารส่งเสริมการจัดทำภาระงานโดยใช้ PLC จากแนวคิดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเป็นแนวทางขั้นต้นในการฝึกฝนพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะการวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการใช้เครื่องมือช่วยในการวิเคราะห์งาน เมื่อบุคลากรได้แนวคิดวิธีการจะนำไปสู่การต่อยอดทำให้การทำงานที่มีการวิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจนและมีขั้นตอนวิธีการดำเนินงานรวมถึงเตรียมวิธีการแก้ไขเพื่อรองรับไวล่วงหน้า สอดคล้องกับ ชิตชัย ชุมวรฐายี (2566) พบว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตชลบุรี 1 ควรดำเนินการดังนี้ (1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของงานแต่ละฝ่าย สื่อสารถึงเป้าหมายและทิศทางของโรงเรียนและจัดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานข้ามฝ่ายงาน (2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ควรกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน จัดอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ให้ครูได้มีโอกาสมือปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง (3) ด้านการมีแบบแผนความคิด ควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้ครูได้เข้าถึงแหล่งความรู้ความรู้ต่างๆ และส่งเสริมการเรียนรู้ของครูผ่านกิจกรรมต่างๆ (4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ควรจัดการประชุมเพื่อระดมความคิด สร้างกลุ่มทำงาน

เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ให้มีความสำคัญกับความคิดเห็นของทุกคนและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น และ (5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมควรสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการแสดงความคิดเห็นและกระตุ้นให้เกิดการอภิปราย

2.4 การคิดอย่างเป็นระบบประเด็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอนอย่างไร สรุปได้ว่าผู้บริหารควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรยอมรับ นำแนวคิดวิธีการบริหารแปลกใหม่มาปรับใช้ในการบริหาร ลงมือปฏิบัติจริง ให้คำปรึกษาและสร้างโอกาสในการทดลองใช้แนวทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับ วันชนก อาจปฐ (2564) พบว่า 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบประเด็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องอย่างไร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมต่างๆในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาโดยหาวิธีการที่แปลกหรือหลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมเปิดโอกาสให้ทดลองและลงมือปฏิบัติจริงในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ โดยมีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ วันชนก อาจปฐ (2564) 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนางานอย่างเป็นระบบ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การศึกษาการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ทำให้ได้องค์ความรู้สำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ พบว่าการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา โดยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับวิสัยทัศน์ส่วนตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคลากรให้สามารถวิเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และสามารถสะท้อนคิดเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และการคิดอย่างเป็นระบบเป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญ โดยควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กร และปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับบริบทและการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งนี้ การสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาในระยะยาว



Made with Napkin

ภาพที่ 1 การบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศูนย์บริหารการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จิตชัย ชุมวรฐายี. (2567). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใน
สหวิทยาเขตชลบุรี 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง.
วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุรพร ศุทธรัตน์. (2558). องค์กรเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วันชนก อาจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาค
กลาง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย
โอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศูนย์บริหารการจัดการการศึกษาของสถานศึกษาแม่ลำน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. สารสนเทศทางการศึกษา. ค้นเมื่อ 3 กันยายน 2568,
จาก<https://bigdata2.mhs2.go.th/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). การปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 (พ.ศ. 2552-
2561), กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อมรา โพธิ์ทอง. (2559). การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.