

สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

SITUATIONS, NEEDS AND GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT
OF LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER
THE NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

¹ภูวรินทร์ อทะวงษา, ²ศุภกร ศรีเพชร และ ³ชาญวิทย์ หาญรินทร์
¹Phuwarin Athawongsa, ²Supakorn Sornphet and ³Chanvit Hanrin

มหาวิทยาลัยนครพนม, ประเทศไทย
Nakhon Phanom University, Thailand.

¹eingpuwarin@gmail.com

Received: March 24, 2023; Revised: April 6, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 2) ประเมินความต้องการจำเป็น และ 3) พัฒนาแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู รวมจำนวน 291 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ได้มา โดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 4 ฉบับ คือ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ 4) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ 3) แนวทางการพัฒนาการองค์การแห่งการเรียนรู้ 3.1) ด้าน

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

² อาจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

โครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสร้างความสัมพันธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3.2) ด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อย่างเพียงพอเพื่อการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล โรงเรียนควรมีการจัดการความรู้ให้อยู่ในระบบสารสนเทศนี้ เพื่อที่จะพร้อมใช้งานอยู่เสมอ 3.3) ด้านการบริหารบุคคล โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายของบุคลากรเพื่อการพัฒนา ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรสร้างเครือข่าย มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ที่ต้องการและเหมาะสม 3.4) ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรได้ภายในโรงเรียนเองด้วยการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการบริหารจัดการ 3.6) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียน ควรใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผลการประเมิน แนวทางพัฒนา โดยรวมพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ มาก

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, สภาพที่พึงประสงค์, แนวทางพัฒนา, ความต้องการจำเป็น, องค์กรแห่ง การเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study current and desirable conditions, 2) to assess needs and 3) to develop guidelines for developing learning organizations. The sample group consisted of administrators and teachers, totaling 291 people. The sample size was determined using the percentage criteria. Acquired by simple random The instruments used in this research consisted of 4 issues: 1) a questionnaire on the current state of being a learning organization; 2) a questionnaire on the desirable condition of being a learning organization; 3) a structured interview form; and 4) a form. Assessing the appropriateness and feasibility of the learning organization development approach. The results of the research found that: 1) the current state of being a learning organization as a whole was at a high level. The desirable condition of being a learning organization as a whole was at a high level. 2) The necessity of being a learning organization. which is higher than the total average in 3 aspects, namely personnel management creating opportunities for learning and knowledge management 3) guidelines for the development of learning 3.1) organizational structure Schools should have the same goals. by building relationships from performing duties flexibility in practice to accommodate the changes that occur 3.2) knowledge management Schools should have adequate information technology for knowledge management. and dissemination of information Schools should manage knowledge in this information system. so that it is always available 3.3) Personnel management Schools should use

technology to build a network of personnel for development. There should be an environment for personnel to build networks. There is a budget for personnel development. by allowing personnel to decide in what areas they want to develop themselves desired and appropriate 3.4) creating opportunities for learning Schools should develop personnel within the school by using information technology to support management. 3.5) systematic thinking Schools should use participatory approaches to cope with changing situations. The results of the overall development approach assessment were found to be appropriate at a high level. and there is a possibility at a high level.

Keywords: Current situation, Desirable situation, Development approach, Needs, Learning organization

บทนำ

วิทยาลัยราชสุตาเป็นส่วนงานที่อยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 134 คน โดยมีบุคลากรที่มีความพิการ จำนวน 22 คนจากบุคลากรทั้งหมด แบ่งเป็นบุคลากรที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน จำนวน 14 คน และบุคลากรที่มีความบกพร่องทางการเห็น จำนวน 8 คน ที่ปฏิบัติงานทั้งในสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน สำหรับข้อมูลด้านต่าง ๆ ของบุคลากรทั่วไปและบุคลากรที่มีความพิการประเภทต่างๆ งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณบดีวิทยาลัยราชสุตาเป็นหน่วยบริการข้อมูลทางด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทั่วไปและบุคลากรที่มีความพิการ โดยดำเนินการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ผ่านการสื่อสารหลายช่องทาง ได้แก่ การให้บริการแบบตัวต่อตัวไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ไลน์กลุ่มของวิทยาลัยราชสุตา เว็บไซต์ของวิทยาลัยราชสุตา ระบบอินทราเน็ต และเฟซบุ๊กของวิทยาลัยราชสุตา นอกจากนี้ยังมีการแจ้งข้อมูลผ่านการประชุมต่างๆ เช่น การประชุมประจำส่วนงาน การประชุมสภาอาจารย์ การประชุมภาควิชา และการประชุมบุคลากรประจำเดือน ในการสื่อสารข้อมูลเหล่านี้ในการประชุมจะดำเนินการจัดให้มีล่ามภาษามือแปลภาษาพูดเป็นภาษามือให้กับบุคลากรกลุ่มที่มีความพิการทางการได้ยิน อีกทั้งยังมีการจัดให้มีเครื่องขยายอักษขนาดใหญ่ (CCTV) สื่อภาพนูน ข้อความที่อยู่ในรูปแบบที่มีโปรแกรมช่วยแปลงเสียงอ่านได้ เช่น ไฟล์เวิร์ด วิดีโอบรรยายด้วยเสียงให้กับบุคลากรที่มีความบกพร่องทางการเห็น เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามบุคลากรที่มีความพิการบางส่วนอาจยังไม่สามารถรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้ครบถ้วนเนื่องจากข้อจำกัดของความพิการ จึงส่งผลต่อการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูล

ปัจจัยการรับรู้ข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความพิการพบว่า โดยส่วนใหญ่บุคลากรที่มีความพิการทางการได้ยินไม่ได้รับทราบข้อมูลเท่าที่ควร และในเวลาปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน การรับรู้ และการรับทราบข้อมูลขาดความครบถ้วน (สุพศศิณี บุตรธรรมธัญญ์, 2560: 105–106) เนื่องจากมีข้อจำกัด คือ การสื่อสารกับบุคคลอื่น หากบุคคลที่สื่อสารกับผู้พิการ

ขาดความรู้และความเข้าใจในการสื่อสารของคนพิการแล้ว การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจทั้งสองฝ่ายจึงเป็นไปได้ยาก (สายทิพย์ ปันเจริญ, 2558) ดังนั้น บุคลากรที่มีความพิการทางการได้ยินจึงจำเป็นต้องอาศัยล่ามภาษามือเป็นตัวกลางการสื่อสารในการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้ผู้ที่มีความบกพร่องทางการได้ยินสามารถพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องการเข้าถึงข้อมูล (ปริญญ์ สิริอิตตะกุล, 2555: 2) นอกจากนี้พบว่า บุคลากรที่มีความพิการทางการเห็นมีปัญหาและอุปสรรคในการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูล โดยจำเป็นต้องมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการรับรู้และเข้าถึงข้อมูล (ธัญชนก ผิวคำและสุรัชย์ สุขสกุลชัย, 2560) เนื่องจากข้อจำกัดในการอ่านและเขียนในรูปแบบที่ต่างจากบุคคลทั่วไป จำเป็นต้องใช้อักษรเบรลล์เป็นสื่อในการอ่าน/เขียนหนังสือ หรือผ่านสื่ออื่น ๆ เช่น เสียงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือคอมพิวเตอร์ และอักษรขยายใหญ่สำหรับผู้ที่ไม่เห็นเลือนราง (พวงแก้ว กิจธรรม, 2557) ซึ่ง Kenneth Jernigan ปราชญ์ตาบอดแห่งทศวรรษที่ 20 ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของคนที่ไม่สามารถมองเห็นไม่ใช่การมองไม่เห็น แต่ปัญหาที่แท้จริง คือ ความเข้าใจที่ผิดพลาดและการขาดข้อมูลที่ถูกต้อง หากผู้ที่มีความบกพร่องทางการเห็นได้รับการศึกษาฝึกอบรมอย่างถูกต้อง และได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับคนทั่วไปแล้ว ความพิการทางการเห็นก็เป็นเพียงความไม่สะดวกหรือความน่ารำคาญทางกายภาพเท่านั้น (สมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย, 2544) หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพิการทำงานร่วม ควรมีการส่งข้อมูลถึงผู้รับที่มีความบกพร่องทางการเห็นโดยตรง ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และทันสมัย เพื่อลดอุปสรรคหรือช่องว่างทางสังคมในยุคดิจิทัล และสามารถดำรงชีวิตอิสระพึ่งพาตนเองตามศักยภาพ (Independent Living) ภายใต้อาณัติแวดล้อมที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (มนทกานันท์ ชุมภูธิมา, 2560)

จากที่กล่าวมาในช่วงต้น คณะผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาด้านการรับรู้และการเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่มีความพิการในวิทยาลัยราชสุดา จึงได้หาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่มีความพิการในวิทยาลัยราชสุดา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการหาแนวทางการวางแผนการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างจริงจัง ก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
2. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โดยใช้การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3. เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยได้วางแผนการวิจัยและดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จาก 249 โรงเรียนจำนวน 1,959 คน ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 267 คน ครู 1,692 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 54 คน และครูจำนวน 237 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560: 40)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งสร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยในระยะที่ 1 ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ที่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน ตามผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิด ในบทที่ 2 มาเป็นประเด็นสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence : IC)

2) หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยวิธีหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation)

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การเป็นขององค์การแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.80	0.45	มาก	4.30	0.36	มาก
2. ด้านการจัดการความรู้	3.72	0.42	มาก	4.29	0.36	มาก
3. ด้านการบริหารบุคคล	3.73	0.45	มาก	4.32	0.30	มาก
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้	3.73	0.44	มาก	4.30	0.37	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.81	0.46	มาก	4.33	0.34	มาก
รวม	3.76	0.41	มาก	4.31	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	D	I	(PNI Modified)	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3.80	4.30	0.130	5
2. ด้านการจัดการความรู้	3.73	4.29	0.153	3
3. ด้านการบริหารบุคคล	3.73	4.32	0.158	1
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้	3.73	4.30	0.153	2
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	3.81	4.32	0.135	4
รวม	3.76	4.31	0.146	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) โดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.146 เมื่อพิจารณาลำดับความต้องการจำเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.158 ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ มีค่า เท่ากับ 0.153 และด้านการจัดการความรู้ มีค่า เท่ากับ 0.153 ตามลำดับ

แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

- 1) ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสร้างความสัมพันธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
- 2) ด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อย่างเพียงพอเพื่อการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล โรงเรียนควรมีการจัดการความรู้ให้อยู่ในระบบสารสนเทศนี้ เพื่อที่จะพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
- 3) ด้านการบริหารบุคคล โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายของบุคลากรเพื่อการพัฒนา ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรนั้นสร้างเครือข่าย มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ที่ต้องการและเหมาะสม
- 4) ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรได้ภายในโรงเรียนเอง ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการบริหารจัดการ
- 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผลการประเมินแนวทางพัฒนา

ตารางที่ 3 การตรวจสอบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.72	0.18	มากที่สุด	4.44	0.17	มาก
2. ด้านการจัดการความรู้	4.72	0.11	มากที่สุด	4.32	0.11	มาก
3. ด้านการบริหารบุคคล	4.72	0.11	มากที่สุด	4.20	0.24	มาก
4. ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้	4.76	0.17	มากที่สุด	4.36	0.17	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.60	0.20	มากที่สุด	4.40	0.20	มาก
รวม	4.70	0.13	มากที่สุด	4.34	0.13	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารบุคคล

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้วิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจ ที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางสังคม วัฒนธรรมและวิทยาการในการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบนำมาเป็นหลักการเรียนรู้ ดังหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ที่ได้เพิ่มในส่วนของสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เปลี่ยนเป็นสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสิ่งที่เพิ่มเข้ามาในสาระนี้คือ สาระเทคโนโลยี ซึ่งได้บรรจุสาระย่อยที่ชื่อว่าวิทยาการคำนวณ เป็นหลักสูตรที่เน้นการคิดเชิง

นามธรรม คิดแก้ไขปัญหา คิดรูปแบบวิธี และการคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับ เกษม คำน้อย (2550 : 112) ได้ทำวิจัยเรื่องสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ มีสภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระดับมากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นว่า บุคลากรเข้าใจทิศทางของงานในโรงเรียน โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบเอื้อต่อการทำงานต่าง ๆ และภายในโรงเรียนมีการบริหารจัดการงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยฝ่ายงานต่าง ๆ สามารถปรับแก้ไขข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการที่หลากหลายและเปิดเผย รวมทั้งโรงเรียนมีระบบและขั้นตอนของการทำงานที่เหมาะสม และดังที่ Youzbashi & Mohammadi (2012 : 152-153) ศึกษามิติองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเตหะราน ประเทศอิหร่าน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 130 คน โดยใช้แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของ Senge (1994); Marquardt (1996) ที่ประกอบด้วย 5 มิติ คือ ทักษะส่วนบุคคล (individual skills) การมีแบบแผนความคิด (mental scheme) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ(systematic thinking) เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม พบว่ามิติการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยประกอบด้วยมิติทักษะส่วนบุคคล และมิติการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับสูง แต่ในมิติการมีวิสัยทัศน์ร่วม มิติการเรียนรู้เป็นทีม และมิติการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับต่ำและพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่าหลักการของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเตหะรานยังห่างไกล เนื่องจากโครงสร้างและการบริหารจัดการภายในของมหาวิทยาลัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1.2 การศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนส่วนมากในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กด้วยข้อจำกัดนี้ ส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนน้อย นั้นหมายถึงบุคลากรต้องรับภาระงานที่เยอะกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมาก เพื่อการดำเนินงานให้โรงเรียนนั้นขับเคลื่อนต่อไปได้และบุคลากรได้ทำหน้าที่ได้อย่างมีความสุข การคิดอย่างเป็นระบบ จึงเป็นสิ่งที่มีความต้องการเป็นอย่างมาก เพราะทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น บุคลากรคิดเป็นลำดับขั้นเพื่อการลำดับงาน การคิดอย่างมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงโดยฉับพลันในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไซสิทธิ์ ปิยามัตย์ (2556 : 150 - 151) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก สรุปผลการวิจัยพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อภิปรายได้ว่า ครู ผู้สอน และอาจารย์ของโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการเป็นนักการศึกษาและนักวิชาการที่จะต้องมีการคิดที่เป็นระบบ มองภาพรวม และมีมุมมองที่กว้างขวาง เพราะปัจจุบัน ระบบการเรียนการสอนมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ความรู้ใหม่ เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูผู้สอน อาจารย์ของ

โรงเรียนเหล่านี้จะต้องมีการคิดวิเคราะห์ คัดเลือก คัดสรรสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้

2. การประเมินความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยรวมพบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นลำดับแรก คือ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ ตามลำดับ อาจมาจากสาเหตุการบริหารด้วยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร ทำให้โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสิ่งที่ให้ผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด เช่น การลงทุนในการพัฒนาบุคลากร การจัดการความรู้ เป็นต้น ดังที่ วชิร จงแจ่ม (2560 : 159 - 160) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างและพัฒนาความรู้ การเก็บรักษาความรู้ การประเมินและปรับปรุงความรู้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ด้านการนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้านการสร้างและการเก็บรักษาความรู้ ด้านการประเมินและปรับปรุงความรู้และด้านการสร้างและพัฒนาความรู้ ตามลำดับ กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีและระบบองค์การ การดำเนินงานด้านการจัดการ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร ภาวะผู้นำ บรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร และ การจูงใจ ผู้วิจัยพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการดำเนินงานด้านการจัดการ ด้านการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีและระบบองค์การ และด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

3.1 ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนควรมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสร้างความสัมพันธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ โรงเรียนควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โรงเรียนควรสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการเรียนรู้สภาพบริบทของโรงเรียน บทบาทและหน้าที่ของตนเอง และโรงเรียนควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ตามหลักลำดับขั้นในการบังคับบัญชา การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีเป้าหมายเดียวกัน โดยสร้าง

ความสัมพันธ์จากการปฏิบัติหน้าที่ และโรงเรียนควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังที่ วจิ สมทบ (2558 : 91) ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 สรุปไว้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจให้กับครู ให้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนในคณะทำงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการปฏิบัติงาน ให้ขวัญและกำลังใจครูที่มุ่งมั่นและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานโรงเรียนการปรับปรุงวิสัยทัศน์เพื่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรมในการทำงานแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ประชุมกลุ่มย่อยเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทุกคนยอมรับความผิดพลาดร่วมกัน ตามลำดับ และร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการใหม่หรือแนวปฏิบัติที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป เพื่อลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นอีกน้อยที่สุด สอดคล้องกับ Ahmad Abd Rahman and Marinah Awang (2013 : 55) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์การการเรียนรู้และความมุ่งมั่นขององค์กรในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มีผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า เมื่อเป็นเรื่องของการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรม ของแนวทางองค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในทางกลับกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เหมาะสม ควรเป็นขั้นตอนสำคัญและระมัดระวังอันดับแรกในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

3.2 ด้านการจัดการความรู้ โรงเรียนควรมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อย่างเพียงพอเพื่อการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล โรงเรียนควรมีการจัดการความรู้ให้อยู่ในระบบสารสนเทศนี้ เพื่อที่จะพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และโรงเรียนควรดำเนินการจัดการความรู้แบบปลาทุ ประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเป้าหมาย คือเป้าหมาย วิสัยทัศน์หรือทิศทางของการจัดการความรู้ ส่วนกิจกรรม คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และส่วนการจذبบันทึก คือ องค์ความรู้ที่องค์กรได้เก็บสะสมไว้เป็นคลังความรู้ ส่วนความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อย่างเพียงพอเพื่อการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล โรงเรียนควรมีการจัดการความรู้ให้อยู่ในระบบสารสนเทศนี้ เพื่อที่จะพร้อมใช้งานอยู่เสมอ และโรงเรียนควรจัดการความรู้ (Knowledge Management) มีขั้นตอนได้แก่ การแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บองค์ความรู้ การวิเคราะห์และจัดทำระบบคลังความรู้ในองค์กร การถ่ายโอนและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานและการแก้ไของค์ความรู้ที่ผิดพลาดให้ถูกต้อง สอดคล้องกับ กิตติมา ใจปลื้ม (2564 : 58-59) ได้ทำวิจัยเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการจัดเก็บความรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สามารถนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ดังนั้นการจัดการความรู้เป็นแนวทางหนึ่งที่จะส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้มีรูปแบบที่ หลากหลาย โมเดลปลาทุเป็นการจัดการความรู้รูปแบบหนึ่งซึ่งประกอบด้วยสามส่วน คือ ส่วนหัว ส่วนลำตัว และส่วนหาง การประยุกต์ใช้โมเดลปลาทุในการพัฒนาสถานศึกษาให้

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มจากผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับเปลี่ยนความคิด และทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาให้ไปในทิศทางเดียวกันมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการความรู้ รวมทั้งในการดำเนินงานต้องมีวิสัยทัศน์ นโยบาย การพัฒนาในระดับบุคคล ทีม และองค์กร อย่างชัดเจน มีสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ทั้งในเวทีจริง

3.3 ด้านบุคคล โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายของบุคลากรเพื่อการพัฒนา โรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรนั้นสร้างเครือข่าย และโรงเรียนควรมีงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้ว่าต้องการพัฒนาตนเองในด้านใด ที่ต้องการและเหมาะสม ส่วนความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้อย่างเพียงพอเพื่อการจัดการความรู้ และการเผยแพร่ข้อมูล และโรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้บุคลากรนั้นสร้างเครือข่ายกัน เพื่อพัฒนาบุคลากร ดังที่ ภัทรา อินตะอุ่นวงศ์ (2558 : 93-94) ได้ทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 สรุปผลการวิจัยไว้ว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 มีดังนี้ ด้านบุคลากรที่มีความรอบรู้ มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ จัดประชุมกลุ่มย่อยในกลุ่มสาระหรือระดับชั้นเพื่อปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประชุมสัมมนาภายในเพื่อให้ทุกคนได้มาแลกเปลี่ยนความรู้และสิ่งที่ค้นพบใหม่ ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิเคราะห์และวินิจฉัยข้อมูลต่างบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพิจารณาไตร่ตรองข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบคอบทุกค่านก่อนการตัดสินใจดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งทุกครั้ง การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วชิรี จงแจ่ม (2560 : 180) ทำวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปไว้ว่า ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศเพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคลากร คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรโดยการปลูกฝังความจงรักภักดีให้แก่พนักงานเพื่อให้เกิดรักและภักดีต่อองค์กร (Loyalty) และเป็นการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรนานมากขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมอบอำนาจ มอบความไว้วางใจ และต้องกล้าเสี่ยงที่จะมอบหมายงานสำคัญ

3.4 ด้านการสร้างโอกาสการเรียนรู้ โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรได้ภายในโรงเรียนเองด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการบริหารจัดการ ส่วนความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรพัฒนาบุคลากรได้ภายในโรงเรียนเองด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนในการบริหารจัดการ ดังที่ สำเร็จ อ่อนพันธ์ (2563 : 228) ทำวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์กรยุคใหม่ ได้สรุปไว้ว่า นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Innovation and Information Technology) มีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการเรียนรู้และการจัดการความรู้ บุคลากรเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้หลากหลายช่องทางทำให้ได้รับความสะดวก องค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกในการเรียนรู้ เช่นห้องสัมมนา มีสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน สอดคล้องกับ กิตติธเนศ ทรัพย์แสนล้าน (2559 : 122) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้านวิสัยทัศน์และโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง ได้แก่ 1) ให้กำลังพลส่งสมประสบการณ์จากการฝึกอบรม เพื่อให้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก 2) เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ โดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกัน 3) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างของความมุ่งมั่นในการเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นที่เปิดกว้าง สอดคล้องกับ Messarra & El-Kassar (2013 : 141) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 101 คนที่ทำงานในบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีธุรกิจแตกต่าง

3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โรงเรียนควรใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ส่วนความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนควรใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และโรงเรียนควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันซึ่งมักเน้นประเด็นของการเชื่อมโยงการเรียนรู้ ดังที่ ดารากรณ์ ขุนมิน (2557 : 66) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 สรุปได้ว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ 2) ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการคิดในการทำงานอย่างเป็นระบบและหลากหลาย

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการวิจัยทำให้ทราบถึง ลำดับความต้องการจำเป็นขององค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านโครงสร้างองค์กร ตามลำดับ ทั้งนี้ยังได้แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่มีความเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของโรงเรียน การทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กิตติธเนศ ทรัพย์แสนล้าน. (2559). *แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของมณฑลทหารบกที่ 15 จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

- กิตติมา ใจปลื้ม. (2564). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 12(6), 45-60.
- ไชยสิทธิ์ ปิยะมัตย์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเหล่าสาย วิทยาการของกองทัพบก กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ดารากรณ์ ขุนมิน. (2557). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ภัทรา อินตะอุวงศ์. (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชชนนครสวรรค์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา. (2563). แผนพัฒนาการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ.
- สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์. (2563). องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 215-230; มกราคม - มิถุนายน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วัชร จงแจ่ม. (2560). แนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วชิ สมทบ. (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Ahmad Abd Rahman and Marinah Awang. (2013). *Learning Organization and Organizational Commitment in Primary School*. Tanjung Malim (Ed.), Economics Development and Research. (p. 55). Malaysia
- Messarra, L. C. & El-Kassar, A. (2013). *Identifying Organizational Climate Affecting Learning Organization*. (Leila Canaan Ed.), Business Studies Journal. (p. 19-28). Oxford University Press Inc.
- Youzbashi, A., & Mohammadi, A. (2012). *An investigation into the realization dimension of learning organization*. Procedia Social and Behavioral Sciences. (pp. 90-92). Iran: University of Isfahan.