การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

THE SCHOOL ADMINISTRATION TOWARD LEARNING ORGANIZATIONS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN QUALITY SCHOOLS, UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 1

[1]ธนะกิจ รุ่งโรจน์, [2]สิทธิชัย มูลเขียน, [3]สาโรจน์ แก้วอรุณ และ [4]ธรรมรส โชติกุญชร

[1]Thanakit Rungroj, [2]Sittichai Mulkhien, [3]Sarod Kaew arun,

And [4]Thammaros Chotiguljara

มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่, ประเทศไทย

North-Chiang Mai University, Thailand

[1]g653302002@northcm.ac.th, [2]sittichai@northcm.ac.th, [3]sarod@northcm.ac.th

and [4]thammaros@northcm.ac.th

Received: February 13, 2025; **Revised**: February 28,2025; **Accepted**: February 30, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และ 2) แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

[2]อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

[3]อาจารย์ ดร. หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

[4]รองศาสตราจารย์. หลักสูตรศึกษาศาตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่

กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1)การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ควรส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านที่ถนัด บูรณาการกับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ 2) ควรจัดให้มีการประชุมทบทวนภารกิจของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับกลุ่มงานเป็นประจำ 3) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนแก้ปัญหาผ่านการประชุมเป็นประจำ 4) ควรมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา 5) ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากกรณีศึกษาต่าง ๆ และนำมาถอดบทเรียนเพื่อปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา 6) ควรส่งเสริมให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอรวมถึงพัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและครอบคลุมทุกพื้นที่

คำสำคัญ : การบริหารสถานศึกษา,องค์การแห่งการเรียนรู้,มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Abstract

This research aims to 1) study the school administration towards learning organizations of school administrators in quality schools under the Office of the Secondary Education Service Area, Bangkok Area 1 and 2) Development GuidelinesThe School Administration toward Learning Organizations of School Administrators in Quality Schools, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1. The research results found that: 1) The School Administration toward Learning Organizations of School Administrators in Quality Schools, under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 1 . was at a high level overall. 2) The development guidelines for school administrators were: 1) Teachers should be promoted and supported in all dimensions, including the development of specialized knowledge in their areas of expertise. Integrate with the curriculum to be consistent with expertise 2) Regularly organize a meeting to review the missions of the unit from the executive level to the work group level 3) All personnel should be given opportunities to participate in expressing their opinions and planning to solve problems through regular meetings 4) Should play an important role as a mentor who provides guidance and advice 5) Encourage personnel to learn from various case studies and apply lessons learned to the context of the educational

institution 6) Should promote the availability of sufficient computer tools and equipment, including developing an internet network that is stable and covers all areas.

Keywords: Educational institution administration, Learning organization, Secondary education, Bangkok Area 1

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้การพัฒนาการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและยึดหลักการพัฒนาสาระการเรียนรู้ รวมทั้งส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมด 67 โรงเรียน มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความเป็นหนึ่งในองค์กรนวัตกรรมการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566) เป็นการมุ่งเน้นการบริหารสถานศึกษาในบริบทนี้หมายถึงการร่วมมือของบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กรในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีของสังคม ผ่านการจัดการแผนยุทธศาสตร์การศึกษา การใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ (อัจฉรา จงดี, 2560) หากประเทศใดมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและวิสัยทัศน์กว้างไกล ก็จะช่วยให้การศึกษาของประเทศนั้นมีคุณภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2557) ซึ่งในกระบวนการนี้องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่บุคคล กลุ่ม ไปจนถึงองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริง (Senge, 1990) โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (Pedler, Burgoyne, and Boydell, 1991) องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในทุกภาคส่วนขององค์กร (ธาดา วิกัยวราภรณ์, 2565) ซึ่งรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนและการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคม โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมทางการศึกษาในการขับเคลื่อนระบบการเรียนการสอนและการพัฒนาสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566)

จากสภาพดังกล่าว ทำให้เห็นถึงความสำคัญว่าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในองค์กร ควรมีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างบุคคลและเทคโนโลยี เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการทุกคน ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติราชการ ดังนั้น การพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงควรประสบความสำเร็จในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และ ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้ทราบข้อมูลการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของตนเอง สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งหมด 2,054 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน และครู จำนวน 1,969 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยการ

กำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 อ้าง ถึงใน กนกเนตร คำไพ, 2566 : 140) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 5 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลโรงเรียนคุณภาพตามนโยบาย “1 อำเภอ 1 โรงเรียนคุณภาพ” วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 4 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ ธัญมน ยวนหมื่น (2563 : 28-30) นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564 : 14-21) เจตริน ทิพย์ดี (2565 : 38-42) ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564 : 115) ทศม วรประวัติ (2565 : 40 - 41) ธาดา วิกัยวราภรณ์ (2565 : 36) ภูมิรพี ขำช่วย (2565 : 24-25) กนกเนตร คำไพ (2566 : 97-117) ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566 : 63 - 70) หทัยปภัสร์ พินิจสุวรรณ (2567 : 63 - 64) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีรูปแบบความคิด 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ และ 6) การใช้เทคโนโลยี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert (1961; อ้างถึงในกนกเนตร คำไพ, 2566 : 148) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลข้อมูลและนำเสนอโดยวิธีเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ	ระดับปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.27	0.93	มาก
ด้านมีรูปแบบความคิด	4.22	0.93	มาก
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.27	0.94	มาก
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.28	0.91	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.22	0.90	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี	4.46	0.85	มาก
โดยรวม	**4.29**	**0.91**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยี ($\overline{X}$ = 4.46) รองลงมาคือด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.28) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้กับด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\overline{X}$ = 4.27) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายคือด้านมีรูปแบบความคิดกับด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\overline{X}$ = 4.22)

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านที่ถนัด การสร้างแรงจูงใจ การบูรณาการกับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยครูในการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสอนได้

2.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมทบทวนภารกิจของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับกลุ่มงานเป็นประจำ โดยใช้แนวทาง PDCA วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบผ่าน SWOT Analysis และ Fishbone Diagram เพื่อให้เห็นภาพของปัญหาควบคู่กับการระดมสมองแบบเปิดเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ควรใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการประเมินโครงการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็นของครู-นักเรียน มาสนับสนุนการตัดสินใจ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างสำหรับการสะท้อนปัญหา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชุม และติดตามผลหลังประชุมเพื่อให้แนวทางที่กำหนดสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่างเป็นระบบ

2.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนแก้ปัญหา ผ่านการประชุมเป็นประจำ ทำการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมและการตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนครูและภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ปัญหา ควรใช้แนวทาง Shared Vision และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) พร้อมกับนำเทคโนโลยีมาเพิ่มช่องทางสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันออนไลน์และจดหมายปิดผนึกออนไลน์ รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้เสนอแนวความคิดในการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหา การประชุมปรึกษาหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการ

ทำงาน ผู้บริหารต้องเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่พร้อมพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ของทุกคน และติดตามประเมินผลเพื่อให้ข้อเสนอแนะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาการทำงานในระยะยาว

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากกรณีศึกษาต่าง ๆ และนำมาถอดบทเรียนเพื่อปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา การระดมสมองและการวิเคราะห์แนวทางที่เป็นไปได้เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางที่หลากหลาย และร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบที่สามารถนำประสบการณ์และข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.6 ด้านการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ รวมถึงพัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้การเรียนรู้และการบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ควรมีการอบรมให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ต้องควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกในการใช้งานที่ปลอดภัยและมีจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน

อภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา รวมถึงสนับสนุนให้ครูพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อนำไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและบริหารจัดการสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทีมงานและเพิ่มศักยภาพขององค์กร ทั้งนี้การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มได้รับการส่งเสริมผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อให้บุคลากรมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน และ

สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ผู้บริหารสถานศึกษายังสนับสนุนการเรียนรู้โดยการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นรวมถึงปลูกฝังทัศนคติให้ครูรักการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การประชุมภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานเพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเน้นการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในทุกระดับ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวทางการพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ การเชื่อมโยงการทำงานของทุกฝ่ายส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และเข้าใจระบบการทำงานทั้งในภาพรวม และรายละเอียด รวมถึงส่งเสริมให้มีการคิดอย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการวิจัยของธัญมน ยวนหมื่น (2563 : 90) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การพัฒนา องค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ การที่คนในองค์การมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง มีการเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยใช้ความรู้ประสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ทางด้านองค์การการศึกษาได้มีการตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่อย่างจริงจัง โดยได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีทางการศึกษาอีกด้วย สถานศึกษาเป็นองค์การการศึกษาที่กำลังปรับตัวเพื่อก้าวกระโดดสู่การเปลี่ยนแปลง การศึกษาที่ต้องนำมาใช้เป็นกลไกในการสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของหทัยปภัสร์ พินิจสุวรรณ (2567 : 90) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า

2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านที่ถนัด การสร้างแรงจูงใจ การบูรณาการกับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน การ

นิเทศติดตามและให้ข้อเสนอแนะเพื่อช่วยครูในการพัฒนาความสามารถเฉพาะทางและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในโรงเรียน เมื่อครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จะสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการสอนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญมน ยวนหมื่น (2563 : 95) พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อให้มี ความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและน าความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน พัฒนาผู้เรียน และพัฒนาองค์กร ส่งเสริมบุคลากรให้มีการลงมือปฏิบัติอย่างครบวงจร ด้วยความมุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ อบรม ศึกษาต่อ ศึกษาดูงาน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้นำผลการอบรมพัฒนามาใช้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้มีการกำหนดงานรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถและความ เหมาะสมและส่งเสริมให้มีการกำกับ ติดตาม นิเทศอย่างต่อเนื่อง มีการเพิ่มแรงจูงใจ คำชมเชย ยกย่อง ความก้าวหน้า

2.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมทบทวนภารกิจของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับกลุ่มงานเป็นประจำ โดยใช้แนวทาง PDCA วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบผ่าน SWOT Analysis และ Fishbone Diagram เพื่อให้เห็นภาพของปัญหาควบคู่กับการระดมสมองแบบเปิดเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ควรใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการประเมินโครงการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็นของครู-นักเรียน มาสนับสนุนการตัดสินใจ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างสำหรับการสะท้อนปัญหา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประชุม และติดตามผลหลังประชุมเพื่อให้แนวทางที่กำหนดสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564 : 74) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการมีรูปแบบความคิด ดังนี้ เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านแบบแผนทางความคิด มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสถานศึกษามีการสนับสนุน และส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาองค์กรต่อไป ลำดับที่ 2 ด้านบุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายใน การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ และ ลำดับที่ 3 ด้านบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกบผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนแก้ปัญหา ผ่านการประชุมเป็นประจำ ทำการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมและการตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนครูและภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ปัญหา ควรใช้แนวทาง Shared Vision และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) พร้อมกับนำเทคโนโลยีมา

เพิ่มช่องทางสื่อสาร เช่น แอปพลิเคชันออนไลน์และจดหมายปิดผนึกออนไลน์ รวมถึงสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้เสนอแนวความคิดในการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง นอกจากนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์โรงเรียนเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธาดา วิกัยวราภรณ์ (2565 : 105) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมกันสร้างภาพแห่งอนาคตของสถานศึกษา และกระตุ้นให้ครูทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล (2566 : 123 - 124) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันขององค์กร มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เกิดแรงจูงใจร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสร้างเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรเกิดมุมมองระยาว บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ขององค์กร บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหา การประชุมปรึกษาหารือก่อนลงมือปฏิบัติงานจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่พร้อมพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สร้างระบบการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ของทุกคน และติดตามประเมินผลเพื่อให้ข้อเสนอแนะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาการทำงานในระยะยาวซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญมน ยวนหมื่น (2563 : 97) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ดังนี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องการส่งเสริมให้มีการสร้างความรู้สึกรักและศรัทธาความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ให้เกิดกับบุคลากรทุกคน ส่งเสริมให้บุคลากรทราบถึงปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันทำงาน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมให้บุคลากรมีการรวมกลุ่ม เสนอแนวคิด แลกเปลี่ยนข้อมูล อภิปรายหรือสนทนาภายในกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงานสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

ให้ชัดเจน ส่งเสริมให้มีการสร้างความอบอุ่นความเป็นกันเองให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้จากกรณีศึกษาต่าง ๆ และนำมาถอดบทเรียนเพื่อปรับใช้กับบริบทของสถานศึกษา การระดมสมองและการวิเคราะห์แนวทางที่เป็นไปได้เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวทางที่หลากหลายและร่วมกันพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบโดยอาศัยแนวคิดเชิงระบบที่สามารถนำประสบการณ์และข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2564 : 79) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผนกับบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมแผนการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆต้องมี ความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนากระบวนการคิดและทัศนคติที่ดีภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิรพี ขำช่วย (2565 : 79 - 80) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูได้ผลิตสื่อที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีการอบรมเป็นประจำ มีความเหมาะสม ได้ส่งเสริมโรงเรียนมีการจัดการความรู้ที่ดี การเร่งพัฒนาความรู้ต่างๆ ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการความรู้องค์ความรู้เหล่านั้นมาผ่านกระบวนการและจัดให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้ง่ายขึ้นและเกิดการพัฒนาตนเองจนเป็นผู้รู้ แล้วนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรจัดความรู้ที่หลากหลาย และ ทันสมัย ในยุคปัจจุบัน มีความเด่นชัด จัดตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลตามความถนัดเป็นสิ่งที่ดี ทำให้ ได้เรียนรู้ ที่จะพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้เพื่อภารกิจของโรงเรียนด้วยตนเองและแสวงหาการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนการมีส่วนคอยให้คำแนะนำและชี้แนะ ผู้บริหารและครูมีความตระหนักถึงความจำเป็นของการเรียนรู้ มี การส่งเสริมให้ครูได้รับการอบรมและเพิ่มความรู้อย่างต่อเนื่อง

2.6 ด้านการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่เพียงพอ รวมถึงพัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรและครอบคลุมทุกพื้นที่ เพื่อให้การเรียนรู้และการบริหารจัดการเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ ควรมีการอบรมให้ครูและบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ต้องควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกในการใช้งานที่ปลอดภัยและมีจริยธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจตริน ทิพย์ดี (2565 : 130)

กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการปฏิบัติงาน เป็นการอบรม หรือพัฒนา หรือแสวงหาความรู้ของบุคลากรเพื่อให้ตนเองมีทักษะ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งสามารถปรับใช้ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนครูในทุกมิติ ทั้งการพัฒนาองค์ความรู้เฉพาะด้านที่ถนัด การสร้างแรงจูงใจ การบูรณาการกับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ด้านการมีรูปแบบความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมทบทวนภารกิจของหน่วยงานตั้งแต่ระดับบริหารจนถึงระดับกลุ่มงานเป็นประจำ โดยใช้แนวทาง PDCA วิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบผ่าน SWOT Analysis และ Fishbone Diagram ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนแก้ปัญหา ผ่านการประชุมเป็นประจำ ทำการสำรวจความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมและการตั้งคณะกรรมการที่มีตัวแทนครูและภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ปัญหา

เอกสารอ้างอิง

กนกเนตร คำไพ. (2566). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ค้นเมื่อ 11 กันยายน 2567, จาก https://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html

ทศม วรประวัติ. (2565). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธัญมน ยวนหมื่น. (2563). *การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธาดา วิกัยวราภรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนเหนือ* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธนบุรี.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). *การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรังสิต.

ภูมิประสิทธิ์ ไชยบาล. (2566). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภูมิรพี ขำช่วย. (2565). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.

หทัยปภัสร์ พินิจสุวรรณ. (2567). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยพะเยา.

อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยองและตราด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เจตริน ทิพย์ดี. (2565). *กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุราษฎร์ธานี.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.