

📄 ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

การบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ : กรณีโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู

📄 ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

The Management of Secondary Schools towards Desirable Learning Organizations : The Case of YanglorWittayakan School, Sriboonruang District, Nongbualamphu Province

📄 ชื่อนักวิจัย

วิมล ปานะถึก

📄 ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

พ.ศ.2552

📄 ประเภทของงานวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

📄 คำสำคัญ

การบริหารจัดการ

📄 ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี กับกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลในทุกมิติทางสังคมโลกยุคศตวรรษที่ 21 ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนหรือปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดและเพื่อพัฒนาตนเองให้ทันและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไป ดังนั้น บุคลากรในองค์กรและตัวองค์กรเองโดยรวม จำเป็นต้องพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้เรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อรองรับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อนำพาองค์กรของตนเองไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้

📄 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร
2. เพื่อพัฒนาโรงเรียนยางหล่อวิทยาคารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

📁 ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR)

📁 วิธีการวิจัย

วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) 2 วงรอบ ดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร** ขึ้นวางแผนเตรียมการ ขั้นลงมือปฏิบัติ เช่น การทดสอบความรู้ความเข้าใจพื้นฐาน นำคณะครูไปศึกษาดูงาน การให้ความรู้และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การตรวจสอบและประเมินผลจากการทำแบบทดสอบ การไปศึกษาดูงาน การเข้าร่วมอบรมสัมมนา การมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ประชุม **ขั้นตอนที่ 2 การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร** โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นความสำคัญต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตรวจสอบสุขภาพขององค์กร (Organizational Health) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis และนำผลจากการวิเคราะห์ไปกำหนดเป็นแผนงาน และโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียนยางหล่อวิทยาคารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ **ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม** ปฏิบัติไว้ 2 วงรอบ ดังนี้ วงรอบที่ 1 มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นการวางแผน (planning) ขั้นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (acting) ขั้นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน (observing) ขั้นการมีข้อมูลย้อนกลับ (reflecting) วงรอบที่ 2 มี 4 ขั้นตอนคือ การปรับปรุงแผน การนำแผนที่ปรับปรุงแล้วไปปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติและสรุปผลการวิจัย

ผลการประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านการจัดองค์กร พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมการคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุดได้แก่ สถานศึกษาให้ความสำคัญและรางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 1.04$)

ผลการประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ ผู้นำมีมาตรฐานสูงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.63$) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุดได้แก่ ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.89$)

ผลการประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.58$) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในองค์กรใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งของบุคคลและองค์กรเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.63$)

ผลการประเมินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา ($\bar{X} =$

4.11 , SD = 0.73) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการนำข้อมูลย้อนกลับมาใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.72) และสถานศึกษามีการนำความรู้ที่จัดเก็บได้มาใช้อย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.81)

ผลการประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.77) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและเรียนรู้การใช้สื่อเทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, SD = 0.71) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.79$, SD = 0.61)

ผลการประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ตามปัจจัยองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ พบว่าภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.63) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการแล้วพบว่า ข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้ความสำเร็จ มีแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.14$, SD = 0.44) และข้อที่มีลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.71$, SD = 0.93)

ผลการวิจัย

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร และผลสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนยางหล่อวิทยาคารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการบริหารจัดการโรงเรียนยางหล่อวิทยาคารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการวิจัยพบว่า การศึกษาสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และผลสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนยางหล่อวิทยาคารให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิจัยที่ประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ โดยได้ดำเนินการวิจัยไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงานปกติ ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย 3 แผนงาน 8 โครงการ ซึ่งแต่ละโครงการล้วนมีวัตถุประสงค์ เป้าหมายและดัชนีชี้วัดที่ต้องการพัฒนาให้โรงเรียนยางหล่อวิทยาคารเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายผลในประเด็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบด้านการจัดการได้ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและออกแบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ที่กล่าวว่าผู้บริหารต้องปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกเพื่อวิเคราะห์และทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ที่ได้อธิบายว่า โครงสร้างองค์การจะต้องมีการยืดหยุ่นไม่ตายตัว มีความคล่องตัว มีการพรรณนาความรับผิดชอบ (Job Description) มีลักษณะแบนราบ มีการกระจายอำนาจ ไม่มีการบังคับบัญชาที่เน้นการควบคุม สั่งการ กระบวนการไม่สลับซับซ้อน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสิ่งที่มีผลกระทบต่อองค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennette & O'Brien (1994) ที่กล่าวว่าโครงสร้างขององค์การและงานต้องมีการพรรณนางานที่มุ่งตอบสนองความต้องการขององค์การ และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Pedler, Burgone & Boydell (1997) ที่ว่าการจัดโครงสร้างขององค์การเน้นโครงสร้างที่กระจายอำนาจ การใช้กฎระเบียบและกระบวนการนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ในภายหลังเมื่อมีการทบทวน อภิปรายร่วมกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (1999) ที่ว่าโครงสร้างขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นโครงสร้างที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นแนวนอน (Horizontal) มีการไหลของงาน (Work flow) มากกว่าการแบ่งแยกตามหน้าที่ ตามแผนงาน (Departmental

Functions) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Perslins (2000) ที่กล่าวถึงสถานศึกษาต้องกำหนดโครงสร้างที่ส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาและส่งเสริมการควบคุมตนเอง สร้างระบบที่เป็นพลวัตรที่สามารถเปลี่ยนแปลงความต้องการและตรงตามความต้องการและวิสัยทัศน์ของชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Brandt (2003) ที่กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การ โรงเรียนยางหล่อวิทยากรได้กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของวิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ที่กล่าวถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้คณะครูได้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นทิศทางในการทำงานโดยวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายต้องชัดเจน รวมทั้งการใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ที่กล่าวถึงวิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennette & O'Brien (1994) ที่กล่าวถึงองค์การ และสมาชิกต้องมีวิสัยทัศน์ที่ตนเองต้องการเพื่อคาดการณ์สิ่งที่ต้องเรียนรู้ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต้องสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การ สิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้นในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt & Reynolds (1994) ที่กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหา สร้างบรรยากาศที่เน้นการร่วมมือในการทำงาน การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม

2) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ (leadership) และสามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ โดยบริบทและสภาพของโรงเรียนยางหล่อวิทยากรนั้นมีจำนวนบุคลากรครูเพียง 28 คน (จำนวนครูขาดเกณฑ์ร้อยละ 42.68) แต่มีภาระงานที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบเช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนจะมีโอกาสได้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานในแต่ละงาน แต่ละกิจกรรม ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกิติ ตยัคคานนท์ (2532) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรู้ทั่วไปเป็นอย่างดี ถ้าเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถให้คำปรึกษาหรือแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นในการที่จะรวมพลังทั้งหลายเพื่อนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์การ จุมพล หนีมพานิช (2543) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องเทคนิคหรือวิชาการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้นำยังมีความรอบรู้ ก็ยังสามารถสร้างความเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญช้ายิ่งขึ้นเท่านั้น สอดคล้องกับ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ที่กล่าวว่า ผู้นำมีส่วนคิด มีส่วนริเริ่มผลักดัน มีส่วนสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ปรับเปลี่ยนความเชื่อและเจตคติของพนักงานในองค์การ และวิสัยทัศน์ของผู้นำมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้การบริหารโครงการ การบริหารองค์ความรู้ขององค์การบรรลุผล ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Burke and Litwin (1992 , อ้างถึงใน Kaiser, 2000) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ พันธกิจ และยุทธศาสตร์และปัจจัยอื่นๆ ในองค์การ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างให้มีและให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การ และสอดคล้องกับการวิจัยของ Sillins , Mulford & Zarins (2002) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ขององค์การ

3) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงได้จัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้เกิดการเรียนรู้ ใน 3 ระดับ คือการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) การเรียนรู้ระดับทีมงาน (Team Learning) และการเรียนรู้ระดับองค์การ (Organizational Learning) ทั้งนี้บุคลากรในองค์การได้เกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับเปลี่ยน (Adaptive Learning) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory Learning) การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ (Learning How to Learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Pedler , Burgone & Boydeell (1997) ที่กล่าวว่าบรรยากาศการเรียนรู้จะเป็นบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือสนับสนุนและสนใจในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และจะต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้โดยการพัฒนา

4) องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในยุคข้อมูลข่าวสาร วิจารณ์ พานิช (2547) ได้กล่าวถึงสังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) องค์การจะประสบผลสำเร็จได้ต้องสามารถพิจารณาสร้างสรรค์และเห็นคุณค่าของทุนความรู้ ดังนั้น ความรู้จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนย่างหล่อวิทยาการได้มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยกระบวนการในการจัดการความรู้ (Knowledge management) มีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การระบุนำความรู้ที่จำเป็นต่อองค์การ การแสวงหาหรือสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ การจัดเก็บความรู้ การแบ่งปันความรู้ และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ไม่เน้นการควบคุม เพราะเป็นเรื่องของการแบ่งปัน ร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรความรู้ด้วย ซึ่ง Marquardt (1996) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดการความรู้ที่มี 4 กระบวนการ คือ การแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) เป็นกระบวนการที่องค์การนำมาปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การสร้างความรู้ (Knowledge Creation) เป็นกระบวนการที่บุคคล ทีมงาน และหรือองค์การได้สร้างความรู้ขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น การถ่ายโอนและใช้ความรู้ (Knowledge Transfer and Utilization) เป็นกระบวนการที่บุคคล กลุ่ม และหรือองค์การถ่ายโอน และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ การจัดเก็บความรู้ และนำมาใช้ประโยชน์ใหม่ (Knowledge Storage and Retrieval) เป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่ได้มาหรือสร้างขึ้นโดยจัดเก็บเพื่อสะดวกในการนำกลับมาใช้ใหม่

5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technology) เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ทันสมัย ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยให้การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงได้มีการสนับสนุนงบประมาณและมีการจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ มีการปรับปรุงติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในโรงเรียน กำหนดให้มีการติดต่อสื่อสารของบุคลากร และการติดต่อราชการทาง Internet โดยใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และการรับส่งหนังสือราชการโดยใช้โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดทำสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ถ่ายทอดและถ่ายโอนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีไปสู่ผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถสืบค้นความรู้ทาง Internet ได้ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ที่ว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากจะได้ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง เพื่อให้มีการเก็บ ประมวลผล และถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้องค์การต้องใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงาน การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

6) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดในองค์การได้ใช้ทฤษฎีและหลักในการบริหารในหลายๆ ทฤษฎี มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนโดยมุ่งเน้นที่จะนำพาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยทำบรรยากาศในโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น เสริมสร้างวินัยพื้นฐานในการเรียนรู้ให้ครูสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้จากผู้อื่น สามารถที่จะนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้มาสร้างองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนแบ่งปัน ถ่ายโอนความรู้ ให้เกิดขึ้นในองค์การ มีความสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ มีการจัดกิจกรรม สร้างวัฒนธรรมขององค์การ สร้างความรักความผูกพันในการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นต้น ซึ่ง พรรณี เกษกมล (2548) ได้กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นกระบวนการบริหารจัดการของผู้นำฝ่ายบริหารและสมาชิกทุกคนขององค์การจะปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การเดียวกัน มองเห็นอนาคตขององค์การ แล้วพร้อมใจกันผลักดันองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Meisel and Fearon (1996) ที่กล่าวว่า ผู้นำในองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเรียนรู้อยู่เสมอและนำความรู้มาใช้ในการบริหารจัดการ

โดยการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกเพื่อบริการและใช้ระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการให้รางวัลที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดผลงานที่ดี

2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมการบริหารจัดการ เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย ได้ค้นพบองค์ความรู้และนวัตกรรมการบริหาร คือการที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้นสิ่งสำคัญที่สุดประการแรกที่จะต้องดำเนินการก็คือ จะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมของคนทั้งองค์การ โดยทำการเตรียมความพร้อมกล่าวคือได้มีการชี้แจงถึงเหตุผล ความจำเป็น แผนงาน ผลของการพัฒนาองค์การเพื่อกระตุ้นให้ทุกคนพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญคือต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ การที่จะสร้างให้้องค์การพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรดำเนินการตามบันได 7 ขั้น คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากรในองค์การ การเตรียมความพร้อมขององค์การการศึกษา สภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work Shop) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ การสังเกต ติดตามผลที่เกิดขึ้นให้มีการนำข้อมูลสะท้อนกลับมาใช้ประโยชน์เพื่อปรับปรุงพัฒนางาน

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์แนวใหม่ ภายใต้หลักการการบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์การ (Total Corporate Strategies Management System : TCSMS) เพื่อให้โรงเรียนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Objective) เป้าหมาย (Goal) ขององค์การในระยะสั้นและระยะยาว มีการวางแผน กำหนดกิจกรรมต่างๆ ให้โรงเรียน สามารถดำเนินการตามพันธกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.2 การที่จะพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนครู อาจารย์และนักเรียนในการจัดทำผลงานและเผยแพร่ผลงานวิจัย นวัตกรรม โครงการ และสิ่งประดิษฐ์ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหน่วยงานหรือโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีแผนงานโครงการที่เน้นการพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่ และส่งเสริม กระตุ้น หรือสร้างความท้าทาย ให้มีการแข่งขันกันในด้านสร้างนวัตกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้้องค์การมีการเรียนรู้ตามไปด้วยเช่นเดียวกัน

1.3 โรงเรียนจำเป็นต้องส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งหน่วยงานที่เป็นส่วนราชการ (Public sector) และหน่วยงานเอกชนหรือเอ็นจีโอ (Private Sector and NGO) ในการที่จะส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล (Personal Learning) และระดับองค์การ(Organizational Learning) โดยจัดกิจกรรม โครงการให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในลักษณะการเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก (Outside -In) และการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้จากบริบทโรงเรียน (Inside-Out)

1.4 การที่จะสร้าง หรือพัฒนาหน่วยงาน หรือโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น จะต้อง จัดทำระบบประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับระบบสนับสนุนแรงจูงใจ หรือผลตอบแทนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นระบบตอบแทนที่เหมาะสม

1.5 ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ คือ การที่วัฒนธรรมการทำงาน และระบบการบริหารงานของผู้บริหารองค์การที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรใหม่เป็นอย่างมาก เช่น การให้โอกาสเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ และส่งเสริมประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณโดยการใช้สถิติวิจัยในชั้นสูง เพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัย รูปแบบ หรือ ตัวแบบที่มีความเหมาะสมที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. หน่วยงานในระดับสูง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสนใจที่จะกำหนดนโยบายที่จะทำให้หน่วยงานทางการศึกษาในระดับโรงเรียนมีการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนได้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)
3. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทำการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานตามนโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงานระดับสูง เพื่อทำการเปรียบเทียบผลผลิต ผลลัพธ์ ระหว่างโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการทำให้องค์กรของตนเองเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับโรงเรียนทั่วไป ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่างกันอย่างไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามระเบียบวิธีการเชิงทดลอง
4. ควรมีการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้มีนวัตกรรมในการสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อจะได้ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างทีมแห่งการเรียนรู้ โดยเป้าหมายสุดท้าย จะเกิดนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

www.thaiaedresearch.com