รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*

THE LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT MODEL OF KHAMSOIPITTAYASAN SCHOOL UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22

วิเศษ ชาวระนอง**
คุณวุฒิ คนฉลาด***
สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์****

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ และเพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อย-พิทยาสรรค์ เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ตามแนวคิดของ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มาจากตัวแทนของผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน 36 คน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร 2 คน ตัวแทนครู 8 คน กรรมการสถานศึกษา 2 คน ผู้ปกครอง 12 คน และนักเรียน 12 คน ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนาตามดัชนีชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จนบรรลุผลตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ประกอบด้วย 5 ระบบย่อย คือ

1.1 ระบบการเรียนรู้ ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน วิธีการหาความรู้ การทำแผนพัฒนาตนเอง การยอมรับความแตกต่างของความคิด

*วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
**นิสิตหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
***รองศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
****ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ระบบองค์การ ประกอบด้วย การทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ โครงสร้างและนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเผยแพร่ผลงาน

1.3 ระบบบุคคล ประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างทีมงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

1.4 ระบบความรู้ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเขียนรายงานการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.5 ระบบเทคโนโลยี ประกอบด้วย การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย ICT การพัฒนาเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ การจัดหาโปรแกรมช่วยพัฒนางาน การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน

2. รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ภายใต้การพัฒนาตัวชี้วัดตามระบบย่อย 5 ระบบ มีประสิทธิผลตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกดัชนี

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้/ การวิจัยปฏิบัติการ/ โรงเรียนคำสร้อย-พิทยาสรรค์

ABSTRACT

The purposes of this study were; to develop learning organization model of Khamsoipittayasan School and to assess the effectiveness of the constructed model. The research technique was action research according to study of Ebbutt (1985). The primary data are collected from 36 representatives of school stakeholder; which consisted of 2 School vice directors, 8 teachers, 2 school board members, 12 parents, and 12 students. The researchers carried on the process of development according to the indicators of each subsystem until all indicators were succeed.

The results showed that;

1. The learning organization model of Khamsoipittayasan school consisted of five subsystem which were;

1.1 Learning sub system: the indicators were : constructing workshop, problem analysis, studying strategies, ID learning plan and diversity of ideas

1.2 Organization sub system: the indicators were: school development plan, Leadership, quality culture, school structure support learning, empowering for personnel morale, learning environment, widespread the result of works

1.3 People sub system: the indicators were; human resource development policy, team building, school principal leadership, knowledge transformation, participation in school development and finding partnerships with outside agencies

1.4 Knowledge sub system; the indicators were; knowledge exchange, writing reports, encourage teaching for innovative thinking.

1.5 Technology subsystem; the indicators were; promote the teaching and learning with ICT, develop electronic networks, set a program for work support, using technologies in administration.

2. Learning organization Model of Khamsoipittayasan school which consisted of indicators in each subsystem had effectiveness according to constructed criteria.

Keywords: Learning organization model / Action research / Khamsoipittayasan school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาลทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้สังคมในยุคปัจจุบันเป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge based society) และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ใช้ความรู้และนวัตกรรม (Innovation) เป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการพัฒนาและการผลิต เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงมาก ซึ่งนับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะได้รับผลกระทบดังกล่าวนี้ด้วย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ดังนั้นสังคมไทยจึงควรมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืน มีความสันติสุขและสามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้ (วิจารณ์ พานิช, 2550, หน้า 1; สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548, หน้า 15)

ในสังคมความรู้และระบบเศรษฐกิจฐานความรู้นั้น ความรู้เป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งการทำงานจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น องค์การต่าง ๆ จะต้องมีบทบาทในการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์การให้เกิดขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การได้สูงสุด ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์การและการทำงาน โดยเชื่อกันว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนี้เป็นกุญแจหรือหนทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การจะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงนี้ คือการปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้(Learning organization) ทั้งนี้เพราะเป็นองค์การที่สามารถขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์การ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการอย่างแท้จริงได้ (Chen, 2004, p. 1; Senge, 2006, p. 3, p. 14)

Marquardt (2002, p. 23) ได้กล่าวว่า องค์การที่จะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบไปด้วยระบบย่อยที่สำคัญ คือ 1) ระบบการเรียนรู้ (Learning) เป็นลักษณะพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ 2) ระบบองค์การ (Organization) มุ่งเน้นในการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ การที่องค์การจะพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์การดังนี้ คือ วิสัยทัศน์องค์การ วัฒนธรรมองค์การกลยุทธ์องค์การ และโครงสร้างองค์การ 3) ระบบบุคคล (People) กล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล (People empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและ

ชุมชน 4) ระบบความรู้ (Knowledge) เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge management) ให้เกิดขึ้นในองค์การ โดยการจัดรูปแบบการผสมผสานระหว่างการรวบรวมความรู้ การจัดระบบความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้การถ่ายโอนความรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ 5) ระบบเทคโนโลยี (Technology) เป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การ (Technology application) โดยการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์การ สำหรับการจัดการความรู้การเรียนรู้ในองค์การของสมาชิกทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ

โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีปัญหาในเรื่องคุณภาพของการศึกษา สอดคล้องกับภาพรวมทั้งประเทศ กล่าวคือ โรงเรียนยังขาดคุณลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ในทุกระบบ ทั้งระบบการเรียนรู้ ระบบองค์การ ระบบบุคคล ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี เมื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุ จะพบว่า โรงเรียนยังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีปัญหาเรื่องการทำงานเป็นทีม ขาดทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่ยอมรับความแตกต่างทางความคิด เป็นต้น ดังนั้น จึงส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม (โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์, 2554, หน้า 16)

สภาพปัญหาของโรงเรียนดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการการพัฒนาโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะจะทำให้ครูมีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่องโดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) ตามแนวทางของ Ebbutt (1985) ทั้งนี้เพื่อพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าเป็นการพัฒนาจากการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างแท้จริงและเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์และประเมินประสิทธิผลของรูปแบบดังกล่าว ในส่วนวิธีดำเนินการวิจัยภาคสนามนั้นผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนที่ใช้ในการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) โดยสรุปดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ระยะเตรียมการวิจัย (Pre-research phase) ประกอบด้วย

1.1 การเลือกพื้นที่การวิจัย

1.2 การเตรียมทีมวิจัย

1.3 การเลือกกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลัก

1.4 การเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์การวิจัย

2. **การศึกษาปัญหาและความต้องการ** ประกอบด้วย

2.1 การศึกษาเอกสาร (Document study)

2.2 การวิเคราะห์สถานการณ์การวิจัย (Situational analysis)

2.2.1 การศึกษาปัญหาร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลัก

2.2.2 การสังเคราะห์ปัญหาและความต้องการ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4 การตรวจสอบข้อมูล

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6 การนำเสนอข้อมูลการวิจัย

2.7 การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic plan)

3. **ระยะการทำแผน (Planning phase)**

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ระยะการนำแผนไปปฏิบัติ (Implementation phase)

5. ระยะการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน (Monitoring & Evaluation phase)

5.1 การติดตามผลการปฏิบัติงาน (Monitoring phase)

5.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation Phase)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ประกอบด้วย ปัจจัยและตัวชี้วัดเชิงกิจกรรมดังนี้

1.1 ระบบการเรียนรู้ประกอบด้วย

1.1.1 การประชุมปฏิบัติการ

1.1.2 การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน

1.1.3 วิธีการหาความรู้

1.1.4 การทำแผนพัฒนาตนเอง

1.1.5 การยอมรับความแตกต่างของความคิด

1.2 ระบบองค์การประกอบด้วย

1.2.1 การทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.2.3 การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

1.2.4 โครงสร้างและนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.2.5 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

1.2.6 การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
1.2.7 การเผยแพร่ผลงาน
1.3 ระบบบุคคลประกอบด้วย
1.3.1 นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
1.3.2 การสร้างทีมงาน
1.3.3 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ
1.3.4 การถ่ายทอดความรู้
1.3.5 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
1.3.6 การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
1.4 ระบบความรู้ประกอบด้วย
1.4.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
1.4.2 การเขียนรายงานการปฏิบัติงาน
1.4.3 การส่งเสริมให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ๆ
1.5 ระบบเทคโนโลยีประกอบด้วย
1.5.1 ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย ICT
1.5.2 พัฒนาเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์
1.5.3 จัดหาโปรแกรมช่วยพัฒนางาน
1.5.4 ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน
2. รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ มีประสิทธิผลในระดับดี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสวรรค์ ประกอบด้วย 5 ระบบ 25 ตัวชี้วัด คือ ระบบการเรียนรู้ 5 ตัวชี้วัด ระบบองค์การ 7 ตัวชี้วัด ระบบบุคคล 6 ตัวชี้วัด ระบบความรู้ 3 ตัวชี้วัดและระบบเทคโนโลยี 4 ตัวชี้วัด และในการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสวรรค์ พบว่ามีประสิทธิผลดีทุกตัวชี้วัด ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ประกอบด้วย 5 ระบบ คือ ระบบการเรียนรู้ ระบบองค์การ ระบบบุคคล ระบบความรู้ และระบบเทคโนโลยี รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสวรรค์ 5 ระบบหลักที่ค้นพบส่วนใหญ่แล้วสอดคล้องกับองค์ประกอบ/ ปัจจัยของนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษาหลายท่าน อาทิเช่น สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งพบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาครูและทีมงาน เทคโนโลยีและระบบงาน โครงสร้างของโรงเรียน ส่วน สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

5 องค์ประกอบ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ การบริหารจัดการความรู้ องค์การ ภาวะผู้นำและเทคโนโลยี ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์การ ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ และ ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลัก ที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักคือ ด้านองค์การ ด้านการจัดการความรู้ และด้านเทคโนโลยี

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระบบการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสวรรค์ประกอบด้วย การประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงาน วิธีการหาความรู้ การทำแผนพัฒนาตนเอง และการยอมรับความแตกต่างทางความคิด ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ และก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง อันส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการกระทำที่ส่งผลในด้านสติปัญญา ด้านทักษะความชำนาญ และด้านอารมณ์ การเรียนรู้เป็นหัวใจของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะการเรียนรู้จะนำพาบุคคล ทีมงาน และองค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สำหรับตัวชี้วัดที่ค้นพบนั้น การประชุมปฏิบัติการเป็นการประชุมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานและนอกจากนี้ยังได้ความรู้ใหม่ ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะมีการประชุมปฏิบัติการบ่อยครั้ง ส่วนการวิเคราะห์ปัญหาการปฏิบัติงานโดยให้เพื่อนครูในโรงเรียนเสนอทางเลือกอย่างหลากหลายนั้น ก็จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ทราบสาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับวิธีการหาความรู้ก็เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ การทำแผนพัฒนาตนเอง ก็จะทำให้บุคลากรสร้างขั้นตอนการเรียนรู้ สร้างวินัยในการควบคุมตนเอง ช่วยให้เกิดความมั่นคงในวิชาชีพ และการยอมรับความแตกต่างทางความคิดนั้น คนเรามีความคิดเห็นไม่ตรงกันวิธีทำงานไม่เหมือนกัน สิ่งเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนรู้ไม่ใช่ปัญหา ตัวชี้วัดเหล่านี้อาศัยแนวคิดของ Marquardt (1996) ที่ได้เสนอยุทธศาสตร์ 10 ประการ สำหรับการจัดระบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระบบองค์การขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ประกอบด้วย การทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสร้างวัฒนาธรรมคุณภาพ โครงสร้างและนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเผยแพร่ผลงาน ทั้งนี้เพราะระบบองค์การเป็นหนึ่งในกระบวนการบริหาร ที่กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการประสานงานและการควบคุม จากแนวคิดกระบวนการทางการบริหารดังกล่าวจะเห็นว่า การจัดโครงสร้างองค์การหรืองานที่เหมาะสม มีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ในเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกัน ระบบองค์การที่ดีและเอื้อต่อการเรียนรู้ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม สำหรับตัวชี้วัดที่ค้นพบของระบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้การทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการประชุมวางแผนอนาคตของโรงเรียนเพื่อสร้างวิสัยทัศน์

ของการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ซึ่งพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุ หรือส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดในการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารต้องสนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำอันดับแรกในการส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนต้องนำการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเป็นอีกตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คุณภาพของผลงานต่าง ๆ เป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรและพัฒนาจนประสบผลสำเร็จ ปัจจัยโครงสร้างและนโยบายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายงาน ระดับสายบังคับบัญชา และขอบข่ายของหน่วยงาน ถ้าหากมีการจัดการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม เช่น จัดโครงสร้างองค์การในแนวราบ สายการบังคับบัญชาสั้น การแบ่งแยกเป็นฝ่ายมีความยืดหยุ่นมาก สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์และความรับผิดชอบร่วมกันก็จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนตัวชี้วัดการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจ Marquardt (1996) ได้ให้ข้อเตือนใจผู้บริหารว่า ทฤษฎีที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในโลก คือ งานใดที่มีรางวัลตอบแทน งานนั้นจะสำเร็จด้วยดี และในทางตรงกันข้ามงานใดที่ไม่มีรางวัลตอบแทนในไม่ช้า งานนั้นก็จะถูกมองข้ามไป ดังนั้น ผู้บริหารควรให้รางวัล และยอมรับความสามารถของครู เป็นการเสริมแรงที่มีประสิทธิผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ด้านกายภาพ เวลาและโอกาส ผู้บริหารโรงเรียนต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก บริการให้ครูได้เรียนรู้ รวมทั้ง การจัดเวลาและโอกาสให้กับครูด้วย เช่น ชั่วโมงสอนที่เหมาะสม งานพิเศษที่นอกเหนือการสอนไม่มากนัก ครูมีโอกาสศึกษาหาความรู้ได้ สิ่งเหล่านี้จะเกื้อหนุนให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง อันส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และตัวชี้วัดสุดท้าย คือการเผยแพร่ผลงานเป็นวิธีการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ดีที่สุด หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น Marquardt แนะนำว่าได้สร้างศูนย์อัจฉริยะขององค์การ (Center of excellence) ขึ้นในหน่วยงานและให้สมาชิกทุกคนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาใช้บริหารของศูนย์โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำแนวคิดนี้มาใช้ในลักษณะศูนย์ใช้เป็นที่แลกเปลี่ยน สาธิตวิธีการสืบค้นองค์ความรู้ รวมทั้งผลิตความคิดสร้างสรรค์และอื่น ๆ

1.3 ผลการวิจัย พบว่า ระบบบุคคลขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ประกอบด้วยนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างทีมงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดที่บุคลากรจะต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่มีคุณค่าที่สุดขององค์การ การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับการสร้างทีมงานนั้นเป็นหลักการทำงานในยุคใหม่ที่ต้องทำงานเป็นทีมและมีเครือข่าย การทำงานเป็นทีมจะช่วยอุดช่องโหว่ หรือจุดด้อยต่าง ๆ ในการทำงานได้ เพราะมีบุคลากรในทีมที่มีความสามารถที่หลากหลาย เป็นการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ และมีพลัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ที่กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานที่ริเริ่ม

สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกัน อันจะทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโต สำหรับตัวชี้วัดผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น เป็นหัวใจสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารในการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น อุทิศตนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสอนงาน สอนทักษะ พร้อมคุณธรรม รวมทั้งเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ (Learning leader) ซึ่งกล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้ คือ การที่ผู้นำช่างเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในองค์การ อย่างไรก็ตามผู้นำแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่เพียงแต่เป็นผู้นำที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ในองค์การเท่านั้น แต่ผู้นำแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงต้องสนใจและพัฒนาความรู้ของตนเอง ส่วนการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นอีกตัวชี้วัดหนึ่งนั้นก็มีความสำคัญในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้และทักษะของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่มีคุณค่า ต้องได้รับการถ่ายทอดให้บุคลากรคนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ และพัฒนาต่อยอด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gephart and Marsick (1996) ที่ได้เสนอว่า บุคลากรต้องแบ่งปันการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ทีมและองค์การได้เรียนรู้โดยผ่านการถ่ายโอนความรู้ และบูรณาการการเรียนรู้สู่องค์การ และการปฏิบัติงาน สำหรับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของบุคลากรนั้น ก็เป็นไปตามหลักการของการบริหารสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา การมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bennette and O' Brien (1994) ซึ่งกล่าวถึงการปฏิบัติของแต่ละคน และทีมงานว่าต้องเน้นที่การมีส่วนร่วม ส่วนการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกก็มีความสำคัญ กล่าวคือ โรงเรียนอยู่ในสังคมในชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ดังนั้นโรงเรียนจะต้องประสานความร่วมมือต่าง ๆ จากชุมชนหรือจากภายนอกมาช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งหน่วยงานภายนอกมาด้วยดังกล่าวจะมีพลังงานการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ ความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในรูปของการให้บริการทางวิชาการ หรือการใช้วิทยากรท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Daft (1999) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากร ระหว่างทีมงาน และเครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรภายนอก

1.4 ผลการวิจัย พบว่า ระบบความรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อย-พิทยาสรรค์ ประกอบด้วย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเขียนรายงานการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งนี้เพราะ ระบบความรู้เป็นระบบที่ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ เป็นกระบวนการที่องค์การนำมาปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ การสร้างความรู้ เป็นกระบวนการที่บุคคล ทีมงานและองค์การได้สร้างความรู้ขึ้นมาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน หรือเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนให้สูงขึ้น และจัดเก็บความรู้ เป็นกระบวนการที่นำความรู้ที่ได้มา หรือสร้างขึ้นโดยการจัดเก็บ เพื่อความสะดวกในการนำกลับมาใช้ใหม่ (Marquardt, 2002) กระบวนการ (Process) ของการจัดการความรู้ ซึ่งมีอยู่ 3 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การแบ่งปันความรู้ การใช้หรือเผยแพร่ความรู้ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้พบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นตัวชี้วัดหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้ผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ประหยัดเวลาในการศึกษาค้นคว้า สามารถนำไปพัฒนาตนเอง และ

พัฒนางานในหน้าที่ หรือพัฒนาต่อยอดได้ สำหรับการเขียนรายงานการปฏิบัติงานนั้น เป็นการสรุปผลปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษาของครู เป็นภารกิจที่ทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ ทราบภารกิจที่ชัดเจน และได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะต้องเขียนรายงานเสนอผู้บังคับบัญชา และตัวชี้วัดการส่งเสริมให้ครูคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ จะทำให้ถูกสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่ ระบบความรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น บุญส่ง หาญพานิช (2546) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทยที่นำเสนอเน้นด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และบริการความรู้ จำเริญ จิตรหลัง (2550) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้ กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยการจัดการความรู้มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และ ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษาจังหวัดประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านองค์การ ด้านการจัดการความรู้และด้านการเรียนรู้

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ระบบเทคโนโลยีขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ประกอบด้วย ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย ICT พัฒนาเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ จัดหาโปรแกรมช่วยพัฒนา และใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารข้อมูล ช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้น เทคโนโลยีเป็นตัวสร้างความได้เปรียบอย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เทคโนโลยีทำให้เราเกิดการเรียนรู้ ผู้บริหารเปลี่ยนบทบาทจาการบริหารคนมาเป็นการบริหารความรู้แทน และบุคลากรจำเป็นต้องฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง (บดินทร์ วิจารณ์, 2548) และในปัจจุบันทุกโรงเรียนได้จัดหาเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการบริหารการบริการ การเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนจะต้องมีระบบฐานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ที่มีความถูกต้องและทันสมัย สะดวกต่อการนำมาใช้ และใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยีทุกชนิด ทุกประเภท เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bennette & O' Brien (1994) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์การต้องอาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ทันกับยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ และการเผยแพร่ระบบคอมพิวเตอร์ จะช่วยสนับสนุนการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานต่าง ๆ ง่ายขึ้น รวมทั้งการรับรู้ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ให้ตรงกับงานของตนเอง สำหรับชี้วัดการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้วย ICT นั้น เป็นเครื่องมือหรือสื่อสมัยใหม่ที่นำมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนและผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้ เข้าใจบทเรียนได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่วนการพัฒนาเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์โดยการบริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไว้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ ก็เป็นสิ่งจำเป็นในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการสอนและการทำงาน ตลอดจนการสื่อสารต่าง ๆการจัดหาโปรแกรมช่วยพัฒนางานโรงเรียนจะต้องจัดหาทั้ง Hardware และ Software ที่จำเป็น เช่น โปรแกรมทะเบียนวัดผล โปรแกรมบริหารการเงิน และพัสดุ

โปรแกรมการบริหารงานบุคลากร เป็นต้น สำหรับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ในระบบฐานข้อมูล ประกอบการตัดสินใจทางการบริหาร เพราะในปัจจุบันการบริหารงานจะต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง อีกทั้งผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีสื่อสารภายใน และภายนอกองการได้ ระบบเทคโนโลยีขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน อาทิเช่น สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า เทคโนโลยีและระบบงาน เป็นปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งพบว่า ระบบเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ที่พัฒนาขึ้น มีประสิทธิผลระดับดีทุกตัวชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อย-พิทยาสรรค์ ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้เลือกสรรบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยที่เรียกว่า ทีมวิจัยโดยคัดเลือกจากบุคลากรที่มีความรู้ มีความสนใจ และสมัครใจ รวมทั้งมีเวลาพอที่จะเข้าร่วมงานวิจัยได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาของการวิจัย ผู้วิจัยได้คัดเลือกบุคลากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารโรงเรียนบางส่วนเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมในการเป็นผู้ร่วมวิจัย เพราะเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับทีมวิจัย เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาอบรมเป็นเวลา 2 วัน โดยในวันแรกอบรมเรื่องการวิจัยปฏิบัติการ (Action research) และในวันที่ 2 อบรมเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ (LO) และนอกจากนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้จากกลุ่มคนที่มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ประกอบด้วยตัวแทนที่หลากหลาย อาทิเช่น จากฝ่ายบริหาร ตัวแทนครูปฏิบัติการสอน ตัวแทนกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้ปกครองนักเรียน และตัวแทนนักเรียน รวม 36 คน ซึ่งมั่นใจได้ว่าจะเป็นผู้ทำหน้าที่ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญเกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งจะส่งผลให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

2.2 ทีมวิจัยได้ศึกษาปัญหา และความต้องการการพัฒนาโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์ของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานผลการจัดการศึกษา (SAR) เอกสารข้อมูลสารสนเทศ รายงานผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) และรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และนอกจากนี้ทีมวิจัย และผู้ให้ข้อมูลหลักได้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์การวิจัย (Situational analysis) ในด้านความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานก่อนที่จะทำการวิจัยในการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาร่วมกับผู้ให้ข้อมูลหลักครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเทคนิค AIC (Appreciation influence control) มาใช้ในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ซึ่งมี3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความรู้และความต้องการ (Appreciation:

A) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างแนวทางพัฒนา (Influence: I) และขั้นตอนที่ 3 การสร้างแนวทางปฏิบัติ (Control: C) กระบวนการ AIC ดังกล่าว เป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ อย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอน ทำให้ทีมวิจัย ได้ตัวชี้วัดที่ชัดเจน นำไปสู่การกำหนดแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในขั้นตอนของการเขียนแผนดำเนินการ และการนำแผนไปปฏิบัติ ดังนั้นเมื่อมีการประเมินในขั้นตอนการประเมินประสิทธิผลของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการประเมินจึงอยู่ในระดับคุณภาพดีทุกตัวชี้วัด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ ในการวิจัยนี้เป็นรูปแบบที่ผ่านการพัฒนาโดยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ดังนั้น ระบบและตัวชี้วัดต่าง ๆ ขององค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโรงเรียนคำสร้อย-พิทยาสรรค์และโรงเรียนมัธยมศึกษาอื่น ๆ สามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อประสิทธิผลของการวิจัยที่น่าจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

รายการอ้างอิง

จำเริญ จิตรหลัง. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* ในจังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.* ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์. (2554). *รายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2553.* กลุ่มวิชาการ โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์. มุกดาหาร: โรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์

วิจารณ์ พานิช. (2550). *องค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.* วันที่ค้นข้อมูล 19 มีนาคม 2550, เข้าถึงได้จาก http://www.ha.or.th/km.html

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2548). *การนำเสนอรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์การในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Bennette, J., & O'Brien, M. (1994). The building block of the learning organization. *Training*, 31(6), 41-49.

Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and Practice.* Oriando, FL: Dryden.

Gephart, M. A. & Marsick, V. J. (1996). *Learning Organization Come Alive.* Training & Development, 50(12), 35-45.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization.* New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A system approach toQuantum Improvement and Global Success.* New York: McGraw-Hill.sustainable development. Maidenhead: McGraw-hill..

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization.* New York: Currency Doubleday.