

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567
 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

The Guideline for Learning Organization Development of Opportunity Expansion
 Schools in Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2

ปาริชาติ จงเผือกกลาง¹, กัลยรัตน์ หล่อมนีนพรัตน์²

Parichat Jongphuakklang¹, Kunyarat Laowmaneenoparat²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

Educational Administration, Suryadhep Teachers College, Rangsit University

Author for Correspondence: Email: parichat_jongphuakklang@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูจำนวน 257 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การประเมินความต้องการจำเป็น ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการดำเนินการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) และให้มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) 2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดมี 3 ด้านได้แก่ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ($PNI_{Modified}=0.11$) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($PNI_{Modified}=0.11$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($PNI_{Modified}=0.11$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($PNI_{Modified}=0.10$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified}=0.09$) และ 3) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างบรรยากาศ จัดสรรเวลา และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา; องค์กรแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา; ความต้องการจำเป็น

Received: 01/07/2567, Revised: 01/09/2567, Accepted: 02/09/2567

Abstract

The objectives of this study were to 1) investigate the current and desirable conditions for becoming a learning organization for opportunity expansion schools in Pathum Thani Primary Educational Service Area Office, Area 2, 2) examine the needs for developing these schools into learning organizations, and 3) propose guidelines for this development. This study employed mixed methods. For the quantitative approach, the sample included 257 teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.97. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) was used to prioritize the needs. In terms of the qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with five experts. Data were analyzed using content analysis.

The results were as follows: 1) Currently, the operation of opportunity expansion schools to become learning organizations was at a high level ($\bar{X}=4.16$) and overall of the operation was at the highest level ($\bar{X}=4.61$), 2) The needs for developing into a learning organization, the three areas with the highest needs were: personal knowledge (PNI_{Modified}=0.11), having a thought pattern (PNI_{Modified}=0.11), learning together as a team (PNI_{Modified}=0.11), followed by creating a shared vision (PNI_{Modified}=0.10) and thinking systematically (PNI_{Modified}=0.09) and 3) The guidelines for developing schools into learning organizations include the following: school administrators should communicate more effectively, create a conducive atmosphere, allocate their time appropriately, and continuously foster knowledge-sharing activities through professional learning communities (PLCs). This approach aims to help teachers learn and develop themselves toward becoming an organizational culture.

Keywords: Development; Learning Organization; Opportunity Expansion schools; Needs

1. บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จุดเน้นที่สำคัญและคาดว่าจะถูกนำมาใช้มากในโลกศตวรรษที่ 21 นั่นคือ เทคโนโลยีซึ่งถือเป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านเพื่อค้นคว้านำไปตีความ วิเคราะห์ วางแผน ด้านการงาน หรืองบประมาณ การเชื่อมโยงข้อมูล ความรู้หรือวิทยาการต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา รวมทั้งการทำงานหรือแม้แต่ในชีวิตประจำวันต้องอาศัยเทคโนโลยีทั้งสิ้นดังนั้น หากการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเทคโนโลยีโดยให้เกิดความสมดุลระหว่างกัน การเจริญเติบโตของประเทศก็จะเกิดความมั่นคง ยั่งยืน สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ทั้งในแง่ของคนและการใช้ทรัพยากรของประเทศ อันจะเป็นการเตรียมความพร้อม

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ในการก้าวเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งปัจจุบันมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แนวโน้มในการแข่งขันจะเน้นในเรื่องของการ แข่งขันกันด้วยความรู้ ภูมิปัญญา ประกอบกับเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นผนวกกับการแข่งขันทางด้านธุรกิจที่มีความรุนแรงทำให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และใน ขณะเดียวกันจะต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มี การแข่งขันสูง องค์กรใดก็ตามหากต้องการสร้างความได้เปรียบใน การแข่งขันได้อย่างยั่งยืน องค์กรนั้นจะต้อง มีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ (วีรภัทร รักชนบท, 2561)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของ การคิด ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้ เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่ง ของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่ บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยง ผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กร โดย Senge (1990) ศาสตราจารย์ของ Massachusetts Institute of Technology (MIT) ได้เผยแพร่ในหนังสือ “The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization” แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ได้รับการนิยมแพร่หลายไปทั่วโลก รวมถึงใน ประเทศไทยด้วย ได้สรุปหลักการสำคัญของการนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยวินัย 5 ประการ ได้แก่ วินัยประการที่หนึ่ง การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) วินัยประการ ที่สอง ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) วินัยประการที่สาม แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) วินัยประการที่สี่ การ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) และวินัยประการที่ห้า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ซึ่งจะเป็น ยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด โดยจะมีการสร้างฐานความรู้ (Knowledge Based) ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Capitals) และเป็นรูปแบบองค์กรที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืนเพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นบุคลากรขององค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถมีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพมีความมุ่งมั่นพัฒนา ตนเอง เพิ่มพูนความรู้และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การพัฒนา (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2562)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังเป็นศูนย์กลางสำคัญในการ นำนโยบายและแนวปฏิบัติไปสู่ระดับสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยวิถีดุจคุณภาพ สู่มาตรฐานการศึกษาระดับสากล” โดยมี

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษามีโรงเรียนภาครัฐภายใต้การควบคุมดูแลทั้งสิ้นจำนวน 67 โรงเรียน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโรงเรียนเพราะสถานศึกษาเป็นฐานการพัฒนาการเห็นคุณค่าและมีวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาร่วมกันที่ชัดเจน การใช้ศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นหลัก และการมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดและตัดสินใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับตนเองและหน่วยงาน การสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและกำลังความสามารถ การแบ่งปันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ก่อเกิดพลังการเรียนรู้อย่างเป็นธรรมชาติอันเป็นรากฐานการพัฒนาสถานศึกษาที่เข้มแข็ง อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทาง การพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศให้มีความเข้มแข็งต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.3 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 21 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 722 คน

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 257 คน โดยใช้สูตรทาร์ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{722}{1 + 722(0.05)^2} = 257.39$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 257 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละอำเภอ ได้แก่ อำเภอธัญบุรี จำนวน 136 คน อำเภอลำลูกกา 89 คน และอำเภอหนองเสือ จำนวน 32 คน รวมทั้งสิ้น 257 คน

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended form)

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนวัดเขียนเขต โรงเรียนวัดแสงสรรค์ และชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

3.1.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย และผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแบบสอบถามส่งโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนส่งกลับมาเก็บแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จากนั้นนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำมาหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง $PNI_{Modified}$ (Modified Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (สุวิมล ว่องวาณิช, 2562) คำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

ค่า $PNI_{Modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I (Importance) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D (Degree of Success) หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษาจำนวน 1 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 ท่าน และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 ท่าน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ โดยส่งข้อคำถามไปยังผู้ให้ข้อมูลทางไปรษณีย์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ทราบล่วงหน้า และผู้วิจัยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามกำหนดวันนัดหมาย ทั้งนี้ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำไปวิเคราะห์ภาพรวมและแยกเป็นรายด้าน

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

4. ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 จำนวน 257 คน โดยกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนจำนวน 257 ฉบับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=257)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	18.70
หญิง	209	81.30
วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	147	57.20
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	110	42.80
ประสบการณ์การทำงาน		
0 - 5 ปี	119	46.30
6 - 10 ปี	62	24.10
11 - 15 ปี	54	21.00
16 ปีขึ้นไป	22	8.60
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 120 คน)	41	16.00
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 600 คน)	88	34.20
ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 601-1501 คน ขึ้นไป)	128	49.80

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

4.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความรู้แห่งตน	4.14	0.65	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้	4.12	0.67	มาก	4.66	0.54	มากที่สุด
บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.65	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด
บุคลากรเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ	4.14	0.63	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการสอนหรือการอบรมวิธีการเรียนรู้	4.15	0.65	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
บุคลากรนำข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานมาพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.14	0.69	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้ใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ ได้แก่ การใช้แผนที่ความคิด (Mind Map) วิธีการช่วยจำ	4.15	0.66	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด
ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.13	0.65	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในกาปฏิบัติงาน	4.12	0.70	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.14	0.64	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
บุคลากรใช้ความรู้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นฐานในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ	4.14	0.60	มาก	4.58	0.55	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการฝึกทักษะการเข้าใจรูปแบบความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน	4.10	0.61	มาก	4.57	0.59	มากที่สุด

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีความนิยมและเจตคติที่ถูกต้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงาน	4.15	0.68	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยใจที่เปิดกว้าง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียน	4.16	0.68	มาก	4.65	0.57	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.16	0.64	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด
บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.57	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างอิสระ	4.09	0.67	มาก	4.57	0.62	มากที่สุด
บุคลากรมีการทำงานแบบให้ความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.16	0.67	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
บุคลากรยอมรับในความสามารและความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.18	0.66	มาก	4.67	0.56	มากที่สุด
บุคลากรนำความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนครูมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.18	0.62	มาก	4.66	0.55	มากที่สุด
บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ภายในกลุ่ม	4.20	0.66	มาก	4.64	0.57	มากที่สุด
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.17	0.70	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด
ผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.74	มาก	4.61	0.54	มากที่สุด
บุคลากรได้รับโอกาสให้แสดงออกและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างกัน	4.11	0.75	มาก	4.58	0.59	มากที่สุด
บุคลากรทุกคนรับรู้ถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.17	0.66	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
บุคลากรนำวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมาเป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.18	0.72	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ต่อ)

การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
บุคลากรทุกคนทำงานไปในทิศทางที่มุ่งสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน	4.20	0.70	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด
โรงเรียนนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ	4.26	0.68	มาก	4.65	0.52	มากที่สุด
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.21	0.64	มากที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด
มีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายภาระหน้าที่ของตน ของผู้อื่น และของโรงเรียน	4.15	0.73	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด
นำความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ มา บูรณาการ เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน	4.25	0.60	มากที่สุด	4.64	0.54	มากที่สุด
มีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และ วางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.19	0.60	มาก	4.59	0.57	มากที่สุด
คำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา ก่อนตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใด ๆ	4.26	0.67	มากที่สุด	4.62	0.55	มากที่สุด
จัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ว่าควรดำเนินการเรื่องใดก่อน – หลัง	4.28	0.68	มากที่สุด	4.68	0.53	มากที่สุด
แก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยเชื่อมโยงเหตุผลออกมาได้อย่างชัดเจน	4.21	0.62	มากที่สุด	4.62	0.56	มากที่สุด
เชื่อมโยงความสัมพันธ์งานแต่ละส่วนของโรงเรียนกับการทำงานของตน	4.14	0.64	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด

4.2 ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำหรับการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Need Index :PNI_{modified} โดยกำหนดเกณฑ์ค่า PNI_{modified} ที่มีค่าตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป ถือเป็นความต้องการจำเป็นเร่งด่วน ในกรณีที่ค่า PNI_{modified} ไม่ถึง 0.3 จะเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากข้อที่มีค่าดัชนีมากไปหาน้อย โดยค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูง ต้องได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนามากกว่าค่าดัชนีที่มีค่าน้อย

ผลวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยเรียงค่า PNI_{modified} จากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความต้องการจำเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ อันดับ 3 คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	PNI Modified	ลำดับ
1.ด้านความรู้แห่งตน	4.14	0.65	มาก	4.63	0.55	มากที่สุด	0.11	1
2.ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.13	0.65	มาก	4.61	0.56	มากที่สุด	0.11	1
3.ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.16	0.64	มาก	4.63	0.57	มากที่สุด	0.11	1
4.ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	4.17	0.70	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด	0.10	2
5.การคิดอย่างเป็นระบบ	4.21	0.64	มากที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด	0.09	3
เฉลี่ยรวม	4.16	0.65	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด		

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำไปสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ดังนี้

4.3.1 ด้านความรู้แห่งตน ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างบรรยากาศ และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และความจำเป็นที่บุคลากรต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

4.3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างกัน โดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างค่านิยมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

4.3.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community/PLC) และจัดเวลาให้ครูได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อภิปรายประเด็นปัญหา และช่วยกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

4.3.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรใช้กระบวนการ PLC เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงวิสัยทัศน์ รวมทั้งสะท้อนความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย โดยไม่ตีกรอบความคิดเห็นของบุคลากร และสร้างความเคารพในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4.3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรสร้างการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับบริหารลงไปถึงระดับปฏิบัติการโดยจัดประชุมบุคลากรเพื่อกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/แนวทางปฏิบัติงาน กระบวนการ และ

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

ผลสำเร็จที่มุ่งหวัง รวมถึงผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน ต่าง ๆ ว่าควรดำเนินการเรื่องใดก่อน – หลัง โดยการคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา ก่อนตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใด ๆ สอดคล้องกับทองเพียร เตยหอม (2562) ที่กล่าวว่า สถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของงานต่าง ๆ ให้เป็นระบบ และสนับสนุนให้มีการจัดทำคู่มือของแต่ละสายงานเพื่อแยกส่วนงานให้ชัดเจน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนมีความตระหนักถึงการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ รวมถึงบุคลากรยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคลสอดคล้องกับสุนทรีย์ ธิชากรณ์ (2563) ที่กล่าวว่าผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ และผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถตามความเหมาะสม

5.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน ไม่มีด้านใดและข้อใดที่มีความต้องการจำเป็นระดับเร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ตั้งแต่ 0.3 ขึ้นไป) ผู้วิจัยจึงนำข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยลงไปมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ บุคลากรทุกคนมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีบรรยากาศใหม่ ๆ ในการทำงานหรือมีกิจกรรมฝึกอบรมเพิ่มความท้าทายในการทำงาน สอดคล้องกับ มาริษา พลวงค์ษา, สุมาลี ศรีพุทธิรินทร์ และจารุวรรณ เขียวน้ำซุม (2565) ที่พบว่า การเป็นบุคคลรอบรู้เป็นสิ่งที่บุคลากรครูพึงประสงค์มากที่สุด โดยครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างจริงจังและมีการพัฒนานวัตกรรมของตนเอง

5.2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในองค์กรมีบุคลากร ใหม่ ๆ ที่ยังขาดประสบการณ์ผู้บริหารจึงต้องมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นการทำงานและส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อทำให้เกิดแบบแผน สอดคล้องกับ อรรถวุฒิ สนธิสินธุ์ (2562) ที่พบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาแบบแผนความคิดของตนเอง โดยผ่านกระบวนการด้านการจัดการความรู้ ซึ่งผู้บริหารควรปลูกฝังแบบแผนทางจิตสำนึก ทักษะคิด ความเชื่อของบุคลากร ด้วยการจัดสนทนากลุ่มหรือการจัดอบรมทางความคิด

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567

5.2.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือบุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างอิสระ และบุคลากรยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การที่บุคคลเป็นผู้ที่มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี มีการแลกเปลี่ยนร่วมกันทำให้เกิดความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Chanani & Wibowo (2019) ที่พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปใช้ในองค์กร เนื่องจากมีประโยชน์มากมายสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรสามารถพัฒนาได้หากมีการสนับสนุนในรูปแบบของแรงจูงใจ โอกาสในการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับสมาชิก

5.2.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ บุคลากรได้รับโอกาสให้แสดงออกและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขาดการแสดงออกทางความคิดเห็นกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรและการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร สอดคล้องกับรุ่งนภา จันทรีลี (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีพันธกิจในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ มีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ แก้ไขปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขาดการเชื่อมโยงเหตุผลออกมาได้อย่างชัดเจนขาดการเชื่อมโยงความสัมพันธ์งานแต่ละส่วนของโรงเรียนกับการทำงานของตน สอดคล้องกับฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล (2563) ที่พบว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีความสัมพันธ์ต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยการสร้างความคิดอย่างเป็นระบบสถานศึกษาต้องมีการวางแผน จัดประชุม ปรึกษากิจการ และมุ่งเน้นให้ครูได้ประเมินการทำงานจากภาพรวมซึ่งนำไปสู่การคิดอย่างเป็นระบบ

5.3 แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างบรรยากาศ จัดสรรเวลา และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเอง สู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับนิสรา ใจซื่อ (2564) ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความเติบโต

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ด้านความรู้แห่งตน ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างบรรยากาศ และจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

6.1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างกันโดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างค่านิยมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

6.1.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community/ PLC) ตลอดจนมอบหมายให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้สมาชิกในทีมได้แสดงความรู้ความสามารถของแต่ละคนได้เรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ และพึงพาอาศัยกัน

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสูง เป็น 3 ลำดับแรกเท่ากัน

6.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้แห่งตน โดยการสร้างบรรยากาศใหม่ ๆ ในการทำงานและจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้บุคลากร 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยสร้างค่านิยมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างอิสระ 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยบุคลากรได้รับโอกาสให้แสดงออกและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ระหว่างกัน และ 5) ด้านการคิดเป็นระบบ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นกล่าวได้ว่าการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ เนื่องจาก ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและสร้างความเติบโตให้แก่องค์กร

8. บรรณานุกรม

- ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสเขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองเพียร เตยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิสรา ใจเชื้อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความ เปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2564, หน้า 126-135.
- มาริษา พลวงศา, สุมาลี ศรีพุทธรินทร์ และจารุวรรณ เขียน้ำชุม. (2565). สภาพความต้องการจำเป็นและ แนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร. วารสารรัชติภาคย์, ปีที่ 16 ฉบับที่ 46 พฤษภาคม-มิถุนายน 2565, หน้า 162-178.
- รุ่งนภา จันทลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราช ภัฏรำไพพรรณี.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ 2565. ปทุมธานี: กลุ่มแผนงาน.
- สุนทรีย์ ธิชากรณ์. (2563). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. มหาสารคาม: ดั๊กศิลาการพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- อรรณภูมิ สนธิสินธุ์. (2562). ความสัมพันธ์ของกระบวนการด้านการจัดการความรู้กับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ เทศบาลตำบลเชิงทะเล จังหวัดภูเก็ต. วิทยานิพนธ์

วารสารวิชาการแสงอีสานปีที่ 21 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม-ธันวาคม 2567
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

Chanani, U.L. & Wibowo, U.B. (2019). **A Learning Culture and Continuous Learning for a Learning Organization.** KnE Social Sciences, 3(17), p. 591–598.

Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline: the art and practice of the learning organization.** New York: Currency Doubleday.

Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis.** New York: Harper & Row.