

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสอบถามผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 จำนวน 97 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบฯ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้โดยสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 และ 2 จำนวน 97 คน

สรุปผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลจากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีจำนวน 11 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง 2) การจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก 3) การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 4) การเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและแบ่งปันความรู้ 5) การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี 6) การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน 7) ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ 8) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน 9) การกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ 10) การจัดการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ 11) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ

3. ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยโดยอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตัวเอง อยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านความรู้ขององค์กร โดยมีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรยิ่งเรียนรู้ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนออกไป ซึ่งองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตพัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำเริญ จิตรหลัง (2550: 8-9) ที่ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้ ซึ่งพบว่า มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544: 6-7) ที่กล่าวว่า “ส่วนราชการต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเจตคติของ ข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน”

2. ผลจากการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ผู้วิจัยขอนำมาอภิปราย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เป็นการดำเนินการส่งเสริมให้ครูได้รับพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยผู้บริหารเป็นผู้นำ ในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุบนิสัย เจตคติที่ดีและวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการพัฒนาบุคลากรอย่าง กว้างขวาง สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2554) ที่ได้เสนอแนวคิดหลักการในการพัฒนาบุคลากร และควรจะเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรและครูมีหลายวิธีจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรและบุคลากร โดยมีเป้าหมายมุ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรและครู

ในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร และครูได้พัฒนาประสบการณ์เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 การจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก โดยผู้บริหารต้องจัดโครงสร้างการบริหารให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย มีการแบ่งงานกันทำ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่ได้นั้นก็เพื่อที่จะสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเจริญก้าวหน้า งานไม่ซ้ำซ้อนกัน เป็นการประหยัดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศกร ไชยคำหาญ (2550: 32) ได้กล่าวถึงลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีความสอดคล้องกัน ว่าควรมีความยืดหยุ่น มีระบบ และมีบรรยากาศที่เปิดเผยม มีความกะทัดรัด ความเป็นอิสระ และการให้โอกาส ควรคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีโครงสร้างที่แบนราบก่อให้เกิดความคล่อง โครงสร้างเป็นแบบองค์รวมที่เปิดกว้างไร้ขอบเขต เป็นพลวัต และเปลี่ยนแปลงได้ง่าย เน้นการทำงานเป็นทีมขนาดเล็ก มีโครงสร้างแบบเครือข่าย และมีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในตำแหน่งอย่างมีระบบ

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีและจะต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นไปสู่คณะครูเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งหวังให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น การมีวิสัยทัศน์อย่างเดียวยังไม่เพียงพอ สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติให้ได้ คือ การทำให้สมาชิกมีจิตผูกพันกับวิสัยทัศน์สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์นั้นลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจกรรมประจำวันภายในองค์กร สอดคล้องกับ วันทนา เมืองจันทร์ (2542: 6-11) ที่ได้ว่าผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ คือ รู้จักสร้างภาพอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนของตน และมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้ภาพอนาคตตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน

องค์ประกอบที่ 4 การเก็บรักษาความรู้ขององค์กรและแบ่งปันความรู้โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตัวของครูจะต้องมีการถ่ายโอนความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองให้เพื่อนครูได้รับรู้ ซึ่งเป็นการถ่ายโอนความรู้จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งโดยครูรุ่นหลังสามารถได้นำไปศึกษาและนำไปต่อยอดความรู้ให้แตกฉานต่อไป เช่น การให้ความรู้ด้านการวิจัย การประกันคุณภาพภายใน และการแบ่งปันความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ สอดคล้องกับ บดินทร์ วิจารณ์. (2550: 128-129) ที่เสนอความเห็นที่เราสามารถนำความรู้จากตัวบุคคลมาให้องค์กรได้มากทำให้หลายองค์กรให้ความสำคัญในการสร้างความรู้และถ่ายโอนความรู้ทั้งมีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ

และมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้ความรู้สูญหายและเป็นการเสริมสร้างฐานความรู้ขององค์กรให้เข้มแข็ง เช่น การพูดคุย การสอนงาน ฝึกงาน การถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลไปให้ผู้อื่น การแปลงความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลออกมาเป็นแนวคิด ภาษา สัญลักษณ์ ลายลักษณ์อักษร ทำให้องค์กรมีโอกาสดำเนินการได้จัดเก็บและกระจายการใช้ความรู้ได้อย่างกว้างขวาง เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 การพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยี การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้เป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ และเป็นที่ยอมรับว่าปัจจุบันเครื่องมือและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและมีส่วนช่วยพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย ดังที่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548: 24-25) ที่กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า 1) การเข้าถึงความรู้ในสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge Based Society) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มาเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ ของคนเราเป็นอย่างมาก การเข้าถึงความรู้โดยใช้คอมพิวเตอร์นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและเทคโนโลยีก็มีคุณประโยชน์ต่อมนุษย์อย่างมหาศาล เช่น การใช้ E-mail, Internet, Web ต่างๆ 2) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้โดยเชื่อมโยงบุคลากรภายในองค์กรที่อยู่ต่างสถานที่เข้าไว้ด้วยกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้โดยการจัดทำเอกสารฐานความรู้ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์เข้าถึงความรู้ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น และ 3) การเรียนรู้ของบุคลากรจะทำให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมากมาย ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มพูนความรู้ขององค์กรที่มีอยู่ให้เพิ่มมากขึ้นอีก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนการฝึกอบรมและการบันทึกการอบรม รวมทั้งหน่วยงานต้องสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนเรียนรู้การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบที่ 6 การส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารในองค์กรได้มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร การจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนภายในทีมงานจะนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อีกแนวทางหนึ่งสอดคล้องกับ ชีระ รุญเจริญ (2550: 220-221) ได้เสนอแนวทางการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม และการตระหนักถึงความต้องการการมารวมกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในบรรดาสมาชิกภายในกลุ่ม และสอดคล้องกับ ธร สุนทรายุทธ (2551: 220) ได้กล่าวถึงปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศการสื่อความที่ชัดเจน เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 7 ผู้บริหารเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ โดยที่ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำด้วยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ การเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านพฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกมา

ดั่งที่ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนต่อการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ในทศวรรษเดิมเชื่อว่าหัวหน้าโรงเรียนจำเป็นต้องใช้อำนาจที่มากับตำแหน่งของตน เพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการโดยใช้กลยุทธ์หลักเป็นเครื่องมือ ดำเนินการ ได้แก่ การใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และการให้รางวัลหรือความดีความชอบ ดังนั้น ผู้บริหารที่เน้นการใช้อำนาจแบบเดิมดังกล่าวจึงยากที่จะประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อนไปสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องช่วยสร้างความเข้าใจ คอยให้การสนับสนุนและความช่วยเหลือในการขจัดอุปสรรคทั้งหลายในเส้นทางสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาโรงเรียนให้มีศักยภาพสูงในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อผู้เรียน สอดคล้องกับ อากีริส และชอน (Argyris; & Schon. 1978) ที่ว่าที่ผู้บริหารโรงเรียนลดการใช้อำนาจที่มากับตำแหน่งให้น้อยลง และหันมาใช้อำนาจเชิงวิชาชีพและอำนาจเชิงคุณธรรมก็เชื่อได้ว่า การขับเคลื่อนไปสู่การเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 8 การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ อันจะนำมาซึ่งการเอื้ออำนวยประโยชน์ทางการศึกษาต่อกันอย่างยั่งยืน ดั่งที่ กิรติยศ ยิงยง (2548: 2) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรมและกระบวนการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับ พิณสุดา สิริธรงค์ (2557: 1-10) ที่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ว่า การพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่โรงเรียน เช่น จัดระบบการจัดการความรู้ภายในโรงเรียน จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดตั้งคลินิกครูเพื่อการเรียนรู้ จัดระบบครูพี่เลี้ยง เพื่อนช่วยเพื่อน การสร้างเครือข่ายการพัฒนาทั้งในและนอกโรงเรียนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เครือข่ายเสมือนจริง (ออนไลน์) เครือข่ายครูเฉพาะสาขาวิชา เครือข่ายครูสอนดี เครือข่ายครู ผู้ปกครอง และชุมชน เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 9 การกระตุ้นและส่งเสริมให้มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ครูมีความริเริ่มใหม่ๆ ให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีมีคุณภาพให้กับครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของงานและให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับ ชูลตซ์ (Schultz. 2006: 225) ที่ได้กล่าวว่าหากองค์กรเสริมแรงจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมให้แก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน ผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การจัดการความรู้ในองค์กรประสบผลสำเร็จ องค์กรจะมีองค์ความรู้อย่างไม่สิ้นสุด สอดคล้องกับ สุประภาดา โชติมณี

(2551: 126-127) ที่เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจที่ดีจะทำให้การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 10 การจัดการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การส่งเสริมให้ครูปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นจะต้องอาศัยการนิเทศโดยมุ่งที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนโดยตรง และการนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาทักษะในวิชาชีพให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พศิน แดงจวง (2559) ที่กล่าวถึงการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในบริบทเดียวกันได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อช่วยกันพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร มาตรฐานการศึกษาชาติ เพื่อเป็นการเพิ่มพลังและศักยภาพในการปฏิบัติงานของวิชาชีพครู รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิด อัญชลี ธรรมะวิธิกุล (2558: ออนไลน์) ยังได้กล่าวถึงการนิเทศ สอนงาน (Coaching) ว่าการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการนิเทศสอนงานเป็นเทคนิคหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับครู อันจะเป็นตัวจักรสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถ มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 11 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อเปิดใจยอมรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการจัดการความรู้ในองค์กรที่เป็นระบบเป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่กระแสขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ (2551: 189-191) ได้กล่าวถึงบรรยากาศยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำของบุคลากรทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ นงนุช วิชญะเดชา (2550: 28) พบว่าตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงระบบ (System Learning Organization Model) ซึ่งเป็นแนวคิดของ มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบย่อย คือ องค์กร คน ความรู้ การเรียนรู้ และเทคโนโลยี แท้จริงองค์ประกอบดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุมหมายความว่าวัฒนธรรมองค์กรได้แทรกซึมเข้าไปในบริบทขององค์ประกอบย่อยนั้นๆ เป็นเสมือนแบบแผนแนวปฏิบัติที่สะท้อนออกมาในรูปของแนวทางปฏิบัติของบุคลากร (คน) รูปโครงสร้างองค์กร (องค์กร) ระบบความคิดความเข้าใจ (ความรู้) ลักษณะความทันสมัยของเครื่องมือ (เทคโนโลยี) และระบบการถ่ายทอด (การเรียนรู้)

3. ผลจากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะรูปแบบการ

บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน และผ่านการประเมินด้วยการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบ จึงทำให้รูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสมบูรณ์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผลการประเมินรูปแบบดังกล่าว สอดคล้องกับ ไอส์เนอร์ (Eisner. 1976: 192-193) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิว่ารูปแบบการประเมินที่ใช้ตัวบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินผล โดยเน้นความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีวิจรรย์ญาณที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิจึงทำให้ผลการประเมินด้วยการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงความเหมาะสม ความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และความต้องการของครู เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นและให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง พร้อมทั้งการสร้างความรู้ความเข้าใจ และแรงจูงใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และควรมีการติดตามประเมินผลในการนำรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กในจังหวัดชุมพรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปใช้เป็นระยะๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนด เพื่อให้ส่งเสริมพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ควรมีการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
3. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเลือกตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 11 ด้านเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปผู้สนใจอาจศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมเพื่อจะได้ผลของข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น