แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2

ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ[1*] และธดา สิทธิ์ธาดา[2]

Charinthip Thadanithipinyo[1*] and Thada Siththada[2]

Received : March 15, 2024; **Revised :** May 25, 2024; **Accepted :** June 1, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครูผู้สอน จำนวน 142 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

[1-2]บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : s65561802009@ssru.ac.th

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

โดยด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกระบวนการกลุ่มส่วนสภาพความคาดหวัง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการกระจายภาระงาน ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกระจายภาระงาน ($PNI_{modified}$ = 0.594) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ($PNI_{modified}$ = 0.428) และด้านการประสานงาน ($PNI_{modified}$ = 0.343) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า สิ่งที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการกระจายภาระงาน โดยใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดภาระงานตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ใช้วิจารณญาณและการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นตรงกับความสามารถของผู้ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดยมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารองค์กร และใช้หลักการ PDCA ในระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการประสานงาน โดยเน้นการสร้างเครือข่าย นำเทคโนโลยีมาช่วยเป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กร เพื่อทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สร้างบุคลากรที่มีทักษะในการประสานงาน ใช้ระบบการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย จัดให้บุคลากรในองค์กรทำงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามที่กำหนดไว้

คำสำคัญ (Keywords) : การพัฒนา, การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research is to investigate the present situation and anticipated outcomes management of the learning organization of school administrators. It proposes guidelines for the development of the management of the learning organization of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office, District 2, using a sample group of 142 school

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

administrators 142 teachers, And important information providers, namely 5 qualified people, collecting data using questionnaires and semi-structured interviews, analyzing data by calculating the percentage, average, the standard deviation of the required value and analyzing the content of the interview.

The results showed that 1) the management of the learning organization of the school administrators under the Office of the Primary Educational Service Area of Surin District 2, the current condition, the overall picture is at a high level. The average of the organization management system is the highest, whereas the average of the group process is the second highest. The expectation condition is the most overall level. The organizational management system is followed by the workload distribution as having the highest average. The first 3 necessary needs analysis results are the workload distribution ($PNI_{modified}$ = 0.594). Diagnosis ($PNI_{modified}$ = 0.428) and coordination ($PNI_{modified}$ = 0.343), respectively. 2) Guidelines for the development of the management of the learning organization of school administrators under the Surin Primary Educational Service Area Office 2 found that the most important thing to develop is the workload distribution. By using participatory management guidelines, the ability of personnel To be able to work effectively and determine the workload according to the roles and duties of each group of four departments, namely academic management, budget management, personnel management, and general management. Use judgment and analysis of the potential and ability of each subordinate to make the assigned work match the ability of the assigned person. They were followed by the diagnosis. By systematically Assigning, using information, and modern information in the organization management, And using the PDCA principle in the work systems of all four schools to achieve the objectives and goals of the organization that have been set out effectively and in coordination. By focusing on creating a network, Bring

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

technology to help link groups of people or groups of organizations. To make an information exchange Create personnel with the skills to coordinate and Create a clear communication system.

Keywords : Development, Management of the Learning Organization, School Administrators

บทนำ (Introduction)

ยุทธศาสตร์ชาติ ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เน้นการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้มีบทบาทในการกำกับหรือให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ พร้อมที่จะปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก นโยบายการศึกษา ปี พ.ศ. 2566 เน้นพัฒนาผู้บริหารการศึกษา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ผ่าน Active-Learning และ Assessment for Learning เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ บุคลากรต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าว เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สุรัตน์ ดวงชาทม, 2559) โดยเป็นแนวทางการพัฒนาที่ส่งผลให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่เพื่อนร่วมงานได้

ทั้งนี้ จากที่กล่าวความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อศึกษาหาข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะสถานศึกษามีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และความสามารถ ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวังการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนงาน 2) ด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร 3) ด้านกระบวนการกลุ่ม 4) ด้านการประสานงาน 5) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ และ 6) ด้านการกระจายภาระงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 218 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2566 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ระดับความสำคัญทางสถิติ

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

เท่ากับ 0.05 ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผลการศึกษาวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) ครูผู้สอน จำนวน 1 คน จากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 รวมทั้งสิ้น 284 คน โดยการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพความความคาดหวังการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จากนั้นนำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน และรองผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพความคาดหวัง การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพความความคาดหวังการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของของลิเคิร์ท มีความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 0.33-1.00 และความเชื่อมั่น (Reliability) ของหัวข้อสภาพปัจจุบัน เท่ากับ .962 และหัวข้อสภาพความคาดหวัง เท่ากับ .978

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชาสัมพันธ์การตอบแบบสอบถามเป็นหนังสือราชการ และจัดทำเอกสารโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Average) ค่าร้อยละ (Percentage) และความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

1. ขั้นดำเนินการ

1.1 นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 มาจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3 สร้างเครื่องมือในการสัมภาษณ์

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

1.5 นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปใช้จริงต่อไป

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน และรองผู้อำนวยการชำนาญการ จำนวน 1 คน ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ จำนวน 5 คน

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

ผลการวิจัย (Research Results)

1) สภาพปัจจุบันการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านกระบวนการกลุ่ม สภาพความคาดหวังการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการกระจายภาระงาน และผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ใน 3 ลำดับแรก คือ ด้านการกระจายภาระงาน ด้านการวินิจฉัยสั่งการ และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

2) แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า สิ่งที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการกระจายภาระงาน โดยใช้แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องตามความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดภาระงานตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละกลุ่มงานทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ใช้วิจารณญาณและการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อให้งานที่มอบหมายนั้นตรงกับความสามารถของผู้ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดยมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารองค์กร และใช้หลักการ PDCA ในระบบงานของสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการประสานงาน โดยเน้นการสร้างเครือข่าย นำเทคโนโลยีมาช่วยเป็นการเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กร เพื่อทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สร้างบุคลากร

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

ที่มีทักษะในการประสานงาน ใช้ระบบการสื่อสารที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย จัดให้บุคลากรในองค์กรทำงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชนก อาจปรุ (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง และจากการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) ด้านการกระจายภาระงาน 2) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ 3) ด้านการประสานงาน โดยผู้วิจัยนำประเด็นดังกล่าวมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ด้านการกระจายภาระงาน

1.1 สภาพปัจจุบัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารไม่ได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร มีโครงสร้างการบริหารที่ซ้ำซ้อน กระจายงานไม่เท่าเทียม รวมทั้งไม่ได้สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ โอฆะพนม และคณะ (2566 : 91) ได้ศึกษาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 สภาพความคาดหวัง โดยภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีความคาดหวังให้มีการจัดการศึกษาดูงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเปลี่ยนเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษธร หนูฤทธิ์ (2562 : 257) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นกลยุทธหรือยุทธวิธี เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

1.3 ความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารสร้างโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ การเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา คำเพ็ญ และคณะ (2562 : 16) ได้ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องจากนโยบายของรัฐบาลมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในรูปแบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์และเป็นทีม

1.4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารควรเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจในการทำงานและการเสริมแรงทางบวก เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้วิจารณญาณและการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันผู้รับงานก็จะมีความสุขและเต็มใจที่ได้ทำงานตามความถนัดของตน (put the right man on the right job) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565 : 184) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม 6) การมีจินตนาการ ซึ่งต้องมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร

2. ด้านการวินิจฉัยสั่งการ

2.1 สภาพปัจจุบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงฝ่ายงานและหลักการใช้บุคลากรได้ตรงกับความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะ สุทธิประภา (2566 : 218)

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของต้นสังกัด ถ่ายทอดให้แก่ครูในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจ ดำเนินการจัดทำแผนงานและโครงการที่ตอบสนองแต่ละตัวชี้วัดของกลยุทธ์ กำหนดครูผู้ที่รับผิดชอบชัดเจน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษา คำชี้แนะ แนวทาง สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูในสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน

2.2 สภาพความคาดหวัง ภาพรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงฝ่ายงานและหลักการใช้บุคลากรได้ตรงความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิรินดา แจ่มแจ้ง (2560) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญของสถานศึกษาที่ต้องจัดตั้งคณะกรรมการของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบวัดผลการดำเนินงานของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.3 ความต้องการจำเป็น พบว่า มีการกำหนดภาระงานและวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหากมีการกำหนดภาระงานและวัตถุประสงค์ของงานที่ชัดเจน จะสามารถป้องกันการทำงานที่ซ้ำซ้อนในแต่ละฝ่ายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา ชูวงษ์ (2562 : 106) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี โดยนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด มีโครงสร้างระบบงานควบคุมตามโครงสร้างของสายงาน มีการแบ่งแยกและระบุหน้าที่ให้ทราบอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถสร้างองค์ความรู้และแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง

2.4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ควรมีการวินิจฉัยสั่งการโดยมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องมีข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยถูกต้อง มีข้อมูลเพียงพอ ควบคุมกำกับให้เป็นไปตามระบบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขตของงาน ระยะเวลาดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564 : 103). ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานอย่างเหมาะสมและมีการควบคุมกำกับให้เป็นไปวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน

3. ด้านการประสานงาน

3.1 สภาพปัจจุบัน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเทคนิคการประสานงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ แผ้วพลสง (2560) กล่าวว่า การประสานงาน ร่วมมือ ร่วมใจทำงานเป็นทีม ที่เน้นความมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากการให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือดำเนินกิจกรรม ส่งผลให้กิจกรรมดำเนินการไปได้อย่างมีศักยภาพและบรรลุเป้าหมาย

3.2 สภาพความคาดหวัง ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีเทคนิคการประสานงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน/ กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการประสานงานต้องการความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และคณะ (2563 : 131-132) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มุ่งส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้กับบุคลากรในทุกระดับและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ใช้โครงสร้างการบริหารงานแบบไม่เป็นทางการ ควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ จะส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง

3.3 ความต้องการจำเป็น พบว่า ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร และมีความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กร มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหากผู้บริหารมีความเอื้ออาทร มีความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดความสุข เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนิวิฐธรรมานุศาสน์ (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการไว้ว่า ความเอื้ออาทรต่อกันกับบุคลากร

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

ในองค์กรด้วยความจริงใจ ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้มีการวางแผนเพื่อพัฒนาระบบการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.4 แนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ควรเน้นการสร้างเครือข่ายใช้เทคโนโลยีมาเชื่อมโยงกลุ่มคนหรือกลุ่มองค์กร เพื่อให้มีการติดต่อ สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน โดยระบบการสื่อสารที่ชัดเจน ไม่ทับซ้อน จัดให้บุคลากรในองค์กรทำงานสัมพันธ์และสอดคล้องกัน เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวีรยา สัจจะเขตต์. (2564 : 110) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า สถานศึกษามีแนวทางการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างครอบคลุมและสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อการนำมาใช้และรวดเร็วต่อการรวบรวม สนับสนุนการจัดอบรมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ และรับฟังเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการวางแผนงาน ควรส่งเสริมพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ใช้ข้อมูลทางด้านสถิติประกอบการวางแผนงานและการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน เพื่อพัฒนาองค์กรมากขึ้น

1.2 ด้านการจัดระบบการบริหารองค์กร ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 ด้านกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นมากยิ่งขึ้น

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

1.4 ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีความเอื้ออาทร และความจริงใจต่อบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.5 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดภาระงานและวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

1.6 ด้านการกระจายภาระงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ด้านการกระจายภาระงาน ควรศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.2 ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ควรศึกษาภาระงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

2.3 ด้านการประสานงาน ควรศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กานต์พิชชา ชูวงษ์. (2562). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์**. 7(2) : 106.

จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ชนะ สุทธิประภา. (2566). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2.** มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น.

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

ณรงค์ แผ่วพลสง. (2560). **การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะการการปรถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 11 ในทัศนะของครู.** มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). **การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.

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

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พงษธร หนูฤทธิ์. (2562). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 10(1) : 257.

พระครูนิวิฐธรรมานุศาสน์. (2564). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการเชิงพุทธของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4. **วารสารวิจัยวิชาการ.** 4(2).

วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต และคณะ. (2563). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช**. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช.

วริศรา คำเพ็ญ และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. **วารสารรัชต์ภาคย์.** 13(28) : 16.

วันชนก อาจปรุ. (2564). **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง.**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). **การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Citation : Thadanithipinyo, C. & Siththada, T. (2024). Guidelines for Developing a Learning Organization Administration for Educational Institution Administrators Under Surin Primary Educational Service Area Office 2. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32

สมประสงค์ ยะติน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. **วารสาร สมาคมนักวิจัย.** 24(3) : 284.

สันติ โอฆะพนม และคณะ. (2566). การพัฒนาปัจจัยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. **วารสารวิชาการรัตนบุศย์**. 5(2) 91.

สิรินดา แจ่มแจ้ง. (2560). **การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2559). **การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 (Unpublished Master's thesis)**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุรีย์พร บุญถนอม. (2560). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 (Unpublished Master's thesis)**. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). **นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580**. (2561, ตุลาคม 8). ราชกิจจานุเบกษา, น. 56.

Garvin, D. A., Edmonson, A. C., & Gino, F. (2008). **Is yours a learning organization? Harvard Business Review**. 86. 109-115.

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

Citation : ชรินทร์ทิพย์ ธาดานิธิภิญโญ และธดา สิทธิ์ธาดา. (2567). แนวทางการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(2) : 153-168; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.32