แนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
Guidelines for The Development of Islamic private schools towards Learning Organizations

ศักรินทร์ มะซอ[1] และ กิจพิณิฐ อุสาโห[1]
Sakkarin Masor[1] and Kijpinit Usaho[1]
[1]หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย
[1]Master of Education Program, Eastern Asia University
Received: August 6, 2019
Revised: September 11, 2019
Accepted: September 12, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและแนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทยจำนวน 17 โรงเรียน โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารและครูจำนวน 259 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$=3.79, SD=0.573) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$=3.86, SD=0.578) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$=3.72, SD=0.658) ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$=3.71, SD=0.620) สำหรับแนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่า มีองค์ประกอบดังนี้ การเรียนรู้ องค์กร บุคลากร องค์ความรู้และเทคโนโลยี และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองปฏิบัติ การเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต การเรียนรู้จากผู้อื่นและการถ่ายทอดความรู้

คำสำคัญ: แนวทางพัฒนา, การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

This research is to study the condition of creating a learning organization of Islamic private schools and guidelines for the Development of Islamic Private Schools toward learning organizations. By studying in 17 schools in the association of Islamic private schools of Thailand. By distributing questionnaires to 259 administrators and teachers. The results of data analysis of school administrators' opinions on the creation of a learning organization of Islamic private schools The overall picture is at a high level ($\overline{X}$=3.79, SD=0.573). The results of data analysis of teachers' opinions about the creation of learning organizations of Islamic Private Schools the overall picture

is at a high level ($\overline{X}$= 3.86, SD=0.578) the opinions of school administrators about organizations that are learning organizations of Islamic Private Schools The overall picture is at a high level ($\overline{X}$= 3.72, SD=0.658). The opinions of teachers about organizations that are learning organizations of Islamic private schools the overall picture is at a high level ($\overline{X}$= 3.71, SD=0.620). and guidelines for the development of Islamic Private Schools toward learning organizations. there will be learning, organization, personnel, knowledge and technology. and the learning organization is systematic problem solving practice experiment learning from past lessons learning from others and transferring knowledge.

Keywords: Guidelines, The Development a Learning Organizations, Islamic private schools

บทนำ

ปัจจุบันโรงเรียนทุกแห่งพยายามเพิ่มคุณภาพการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แต่ตามปกติโรงเรียนโดยทั่วไปไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพการบริหารตามที่ต้องการได้ ต้องมีองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบดังกล่าวคือ กิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร (Padler, Burgogyne & Boydell,1997) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆ และแข่งขันกับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด คือต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพ ต้องเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าโรงเรียนอื่น ๆ (O'Keeffe, 2002) ด้วยการสร้างพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

เหตุผลที่องค์กรจำเป็นที่ต้องมีการเรียนรู้ ก็เนื่องมาจากระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานและความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงงานในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการเรียนรู้เป็นฐานที่สำคัญยิ่ง ประกอบกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังมีแนวทางสู่ความสำเร็จของตนเอง ตลอดจนแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานก็ยังขาดความชัดเจน และที่สำคัญก็คือ หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาจากฐานความเชื่อที่ว่า ศักยภาพอันมหาศาลที่แฝงเร้นอยู่ภายในมนุษย์แต่ละคนยังไม่ได้รับการพัฒนาและนำขึ้นมาใช้กับองค์กรของเราเท่าที่ควร ดังนั้น ด้วยความเชื่อดังกล่าวจึงเชื่อมั่นได้ว่า ถ้าสมาชิกทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และได้ใช้ศักยภาพสูงสุดเท่าที่ตนมี เพื่อปฏิบัติงานภายใต้การมีวิสัยทัศน์ (visions) เป้าหมาย (goals) และวัตถุประสงค์ (objectives) ของตัวบุคคลและขององค์กรที่สอดคล้องกันแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะทุ่มเทและปลดปล่อยศักยภาพที่ตนมีสูงสุดนั้นให้กับงานที่ทำอย่างเต็มที่ในที่สุดการศึกษานั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นซึ่งการพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นนั้นเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ บรรดานักวิชาการหรือผู้บริหารระดับประเทศจึงให้ความสำคัญกับเรื่องการศึกษามาก ระดมความคิดและงบประมาณต่างๆ เพื่อให้การศึกษานั้นดีขึ้นทัดเทียมกับต่างประเทศ แต่ผลที่ได้มานั้นการศึกษาของประเทศไทย กลับไม่เป็นดังที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่าการที่จะทำให้การศึกษาของประเทศไทยในภาพรวมนั้นดีขึ้น ต้องเกิดจากความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาหลายๆด้าน โดยเริ่มจากโรงเรียนนั้นต้องรู้ศักยภาพของตนเองว่ามีความพร้อมในด้านใดบ้างและไม่พร้อมในด้านใดบ้าง ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นฐานในการวิจัยที่จะช่วยให้โรงเรียนนั้นได้รู้จักตนเองมากยิ่งขึ้น เมื่อรู้สภาพของโรงเรียนด้วยการนำทฤษฎีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่ การเรียนรู้ องค์กร บุคลากร องค์ความรู้และเทคโนโลยี มาใช้ก็จะทำให้รู้ว่า โรงเรียนนั้นยังมีความต้องการในด้านใด และ

ต้องการเพิ่มในด้านใด ประกอบกับองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองปฏิบัติ การเรียนรู้บทเรียนในอดีต การเรียนรู้จากผู้อื่นและการถ่ายทอดความรู้ มาใช้ ก็จะทำให้รู้ว่า โรงเรียนนั้นอยู่ในระดับใดและต้องการเพิ่มในด้านใดบ้าง ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและครูรับรู้ปัญหาและแก้ปัญหาได้ตรงจุด โดยอ้างอิงได้จากรายงานการประชุมครูในโรงเรียนอิสลามสมุทรปราการ (มะซออูนุสรณ์) ซึ่งได้มีการสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสังเกตจากการตอบคำถาม พบว่าครูยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว(รายงานการประชุมครูภายในโรงเรียนปีการศึกษา 2561 และรายงานการนิเทศการศึกษาปีการศึกษา 2561) และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งผลการทดสอบดังกล่าวนั้นสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนและการจัดการศึกษาของโรงเรียน สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งเนื่องมาจากการบริหารงานภายในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครูและตัวครูผู้สอนเองที่ยังขาดการเรียนรู้และไม่ได้รับการพัฒนา ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องพัฒนาโรงเรียนและตนเองสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้อยู่ในระดับดีขึ้นไป(บุศรินทร์ สุขพัฒน์, สัมภาษณ์, 11 มกราคม 2559)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทยในภาคกลางและนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การยกระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย และที่สำคัญจะเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ดังนั้นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรในองค์กรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักเรียนที่จะนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้วยการจัดการเรียนรู้

2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์กรและการจัดการรูปแบบหนึ่งที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูง ทั้งในแวดวงทางวิชาการและการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องศึกษาถึงความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ความจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และรวมไปถึงลักษณะสำคัญที่องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

Michael J. Marquardt (2002, อ้างถึงใน สันธยา ดารารัตน์, 2557) กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการพัฒนาองค์กรโดยการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์กรที่มีบรรยากาศการเรียนรู้ระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร มีกระบวนการคิดวิเคราะห์ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะร่วมกัน และใช้ความรู้เหล่านั้น เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Marquardt (2011) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ระบบขององค์กรที่เกิดการเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ระบบย่อย(subsystem) 5 ระบบ ได้แก่การเรียนรู้ องค์กร บุคลากร องค์ความรู้และเทคโนโลยี ถูกบูรณาการและทำงานร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ 5 ประการ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. สถานที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีการ

เรียนรู้

2. การฝึกอบรม ได้แก่ การเรียนรู้

3. คนทำงาน ได้แก่ ผู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

4. การทำงาน ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้

5. ผู้ควบคุม ได้แก่ ผู้ฝึกอบรมและผู้เรียน

ทุกคนในที่ทำงานต้องหาวิธีการที่จะมีความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นในขณะทำงาน สุถานที่ทำงานต้องเป็นที่เรียนรู้ ทำไมองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีพลังมหาศาล การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ส่วน

Marquardf (2011) อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นสามารถคาดหวัง และปรับเปลี่ยนได้สามารถเร่งนวัตกรรมของการผลิต และกระบวนการสามารถเชื่อมโยงและเพิ่มพลังการเรียนรู้และทรัพยากรทั้งหมดเพิ่มความมุ่งมั่นและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

Michael Marquardf ได้อ้างถึง Zuboff ที่กล่าวว่า “การเรียนรู้เป็นรูปแบบใหม่ของแรงงาน” Stewart กล่าวว่า “ความรู้เป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร” Owen กล่าวว่า “ธุรกิจแบบใหม่ของการทำธุรกิจก็คือ การเรียนรู้”

องค์กรในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญได้แก่

1. การเป็นโลกาภิวัตน์

2. เทคโนโลยี

3. การเปลี่ยนแปลงของโลกแห่งการงาน

4. พลังของลูกค้าที่เพิ่มมากขึ้น

5. ความรู้และการเรียนรู้ในที่ทำงาน

6. บทบาทและความคาดหวังของบุคลากรที่กำลังเปลี่ยนแปลง

7. ความหลากหลายและการเคลื่อนไหวของที่ทำงาน

8. การเปลี่ยนแปลงวิกฤต และระบบการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อน

พลังที่ทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นไปได้

1. แหล่งทรัพยากรของโลกที่มีให้บุคลากรและแหล่งทรัพยากรต่างๆ

2. เทคโนโลยีที่ทำให้องค์กรไร้รอยต่อ

3. การเคลื่อนไหวของบุคลากรที่มีความรู้

4. ลูกค้าทำให้เกิดการปรับปรุงของการปฏิบัติงานและทักษะของบุคลากร

5. คอมพิวเตอร์ทำให้ข้อมูลเคลื่อนไหว

6. ใช้เวลาน้อย

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1. โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่มีสายการบังคับบัญชามาก ยืดหยุ่น จัดทีมได้งาน และใช้ Competencies แทน Job Description

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ใฝ่รู้ ศึกษาและเผยแพร่

3. เพิ่มอำนาจการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและเรียนรู้ไปด้วย

4. ทันกับการเปลี่ยนแปลง

5. ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ มีระบบการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้

6. ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

7. มุ่งเน้นคุณภาพของผลิตภัณฑ์ หรือบริการตามความพึงพอใจของลูกค้า

8. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน เช่น บรรยากาศประชาธิปไตย บรรยากาศการมีส่วนร่วม

9. มีการทำงานเป็นทีม ใช้คณะทำงานจากหลายส่วน

10. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

11. ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงที่ปรึกษา ผู้ชี้แนะ ผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้

12. มีมุมมองในภาพรวมและเป็นระบบ

13. ให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์

องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ (เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน,2543) ดังนี้คือ

1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic Problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Dimming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่ง

ใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์กรเสมอ โดยอาจจะเป็นโครงการสาธิต

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น Case Study เพื่อให้สมาชิกในองค์กร ได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview) การสังเกต (Observation) เป็นต้น

5. มีการถ่ายทอดความรู้ โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation เป็นต้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จำนวน 17 โรง ปีการศึกษา 2561 โดยศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ระบบขององค์กรที่เกิดการเรียนรู้โดยธรรมชาติ มีการบูรณาการระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับการเรียนรู้ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ระบบย่อย(subsystem) 5 ระบบ ได้แก่การเรียนรู้ องค์กร บุคลากร องค์ความรู้และเทคโนโลยี การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ส่วน (Marquardt, 2011)

และได้ศึกษาองค์กรที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ(เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน, 2543) ดังนี้คือ

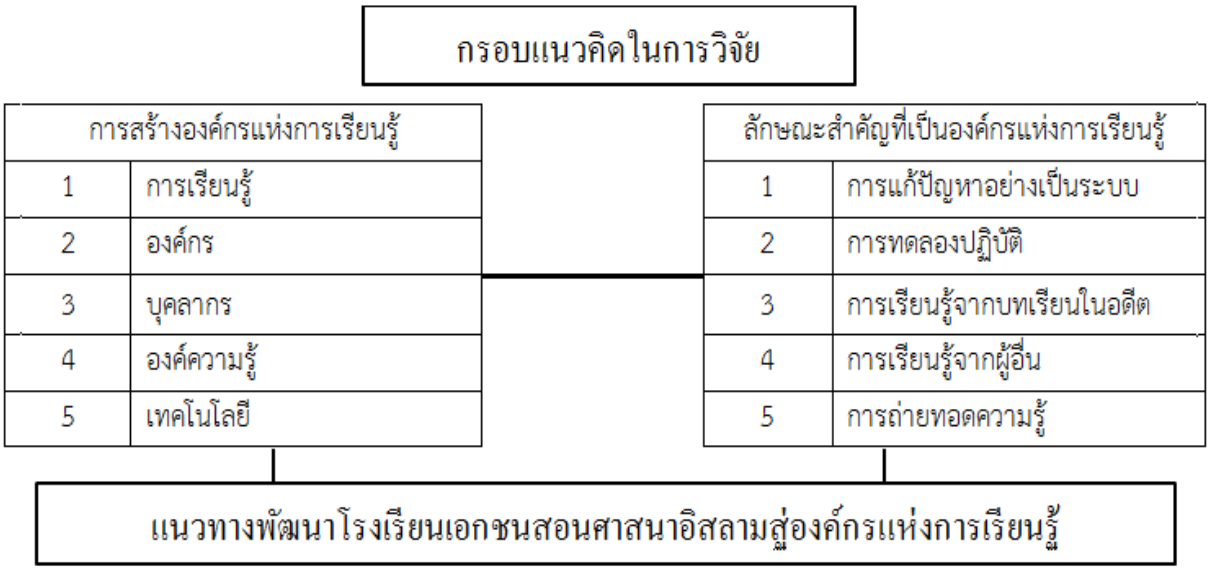
1. มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Systematic problem Solving) โดยอาศัยหลักทางวิทยาศาสตร์ เช่น การใช้วงจรของ Demming (PDCA : Plan, Do, Check, Action)

2. มีการทดลองปฏิบัติ (Experimental) ในสิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อองค์การเสมอ โดยอาจจะเป็น Demonstration Project หรือเป็น Ongoing program

3. มีการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต (Learning from their own experience) มีการบันทึกข้อมูลเป็น case study เพื่อให้สมาชิกในองค์การได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ของสมาชิก

4. มีการเรียนรู้จากผู้อื่น (Learning from the Others) โดยการใช้การสัมภาษณ์ (Interview), การสังเกต (Observation) ฯลฯ

5. มีการถ่ายทอดความรู้ โดยการทำ Report, Demonstration, Training & Education, Job Rotation ฯลฯ



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนสมาคมโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามแห่งประเทศไทย ภาคกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ 3 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียนและโรงเรียน ขนาดเล็ก 3 โรงเรียน รวม 17 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา 17 โรงเรียน จำนวน 17 คน ครูผู้สอนในโรงเรียน 17 โรงเรียน จำนวน 689 คน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่3โรงเรียนมีครูผู้สอน353คน โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียน มีครูผู้สอน 298 คนโรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียนมีครูผู้สอน 38 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซี่และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) ได้ครูผู้สอน จำนวน 242 คนจาก 689 คนและหาสัดส่วนแยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่3 โรงเรียนมีกลุ่มตัวอย่าง 125 คนโรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียนมีกลุ่มตัวอย่าง 548 คน โรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียนมีกลุ่มตัวอย่าง 16 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง เป็นการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา หรือหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of item Objective Congruence-IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00 และได้ทำการทดสอบ (try out) จำนวน 50 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือหาค่าครอนบาค (Cronbach, 1971, pp. 202-204) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อถือได้ที่ระดับ 0.939 จึงได้ออกมาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า5ระดับของ Likert's five rating scales

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครู เรื่อง แนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม – 20 มิถุนายน พ.ศ. 2562 โดย ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 259 ชุด เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 226 ชุด คิดเป็นร้อยละ 87.26

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยหาค่าเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนที่ได้จากการกำหนดเกณฑ์ให้ความหมายค่าเฉลี่ยเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพจากแบบสอบถามความคิดเห็นช่วงระดับคะแนน (Class interval) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2555)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการสร้างองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบุคลากร รองลงมาคือด้านองค์ความรู้ และด้านการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านเทคโนโลยี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านองค์ความรู้ รองลงมาคือด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านองค์กร แต่ในด้านของเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในส่วนของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องเพิ่มเติมในด้านนี้เพิ่มขึ้นเพื่อให้ทันยุคศตวรรษที่21นี้ ส่วนในด้านของครูค่าเฉลี่ยในด้านขององค์กรน้อยที่สุด ผู้บริหารต้องสามารถที่จะเชื่อมโยงการทำงานของครูในโรงเรียนและต้องลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือด้านการทดลองปฏิบัติ และด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ 3 ลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือด้านทดลองปฏิบัติ และด้านการถ่ายทอดความรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต จากข้อมูลดังกล่าวด้านการเรียนรู้บทเรียนจากอดีตและด้านการถ่ายทอดความรู้ ในความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารต้องนำข้อมูลในอดีตมาวิเคราะห์ให้เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพร้อมกับต้องสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนมีให้กับคนในโรงเรียนได้ ส่วนในด้านของครู ด้านการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีตก็เช่นเดียวกับผู้บริหารโรงเรียนคือต้องนำข้อมูลที่ผ่านมาแล้ว มาวิเคราะห์ให้ละเอียดถี่ถ้วนมากขึ้นเพื่อที่จะใช้ข้อมูลในการพัฒนางานของตนเองต่อไป เมื่อคนในองค์กรมีการพัฒนาเกิดขึ้นก็จะทำให้องค์กรในภาพรวมนั้น พัฒนาขึ้นตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการฝึกอบรมครูจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากหลายๆ

สาขาวิชาหรือด้านต่างๆทั้งภาครัฐหรือเอกชน การแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรภายในองค์องกรเดียวกัน ผู้บริหารหรือครูต้องมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา และจะต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้พร้อมกับเผยแพร่ความรู้ที่ตนเองมีให้กับคนภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

2. ด้านองค์กรหรือสถานศึกษา ผู้บริหารหรือต้องจัดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการเรียนรู้มีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูหรือนักเรียนจัดให้มีมุมความรู้ภายในโรงเรียน และมีการกำหนดเงื่อนไขเพื่อให้คนในองค์กรนั้นเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน

3. ด้านบุคลากร ผู้บริหารหรือครูต้องมีความสามารถเป็นผู้ให้ความรู้หรือสามารถชี้แนะแนวทางให้กับคนในองค์กรหรือนักเรียนได้ ผู้บริหารต้องส่งเสริมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีครูหรือนักเรียนกล้าคิดกล้าทำกล้าแสดงออก ผู้บริหารหรือครูนั้นต้องเป็นตัวอย่างให้คนในองค์กรหรือนักเรียนในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา

4. ด้านองค์ความรู้ หรือการบริหารจัดการความรู้ ผู้บริหารต้องมีแนวทางการจัดการความรู้ จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์หรือด้านที่เกี่ยวข้อง และต้องส่งเสริมให้ครูสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา

5. ด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ครูต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงานด้วยกับทรัพยากรที่มีในองค์กรและผู้บริหารต้องแสวงหาทรัพยากรอื่นมาสนับสนุนในการทำงานเมื่อได้รับการร้องขอและผู้บริหารต้องมีความพยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในองค์กร

6. ด้านการคิดที่เป็นระบบ ผู้บริหารหรือครูต้องมีแบบแผนทางความคิด มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีทักษะการมองในภาพรวม สามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีเหตุผลทางความคิด ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมมีเหตุผลและมองถึงผลกระทบในอนาคตได้

7. ด้านการทดลองปฏิบัติ ผู้บริหารหรือครูสามารถที่จะลองทำสิ่งที่ใหม่ๆได้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น โครงการสาธิตที่จะเป็นประโยชน์กับองค์กร

8. ด้านการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต ผู้บริหารหรือครูต้องนำสิ่งที่ผ่านมาในอดีตเป็นข้อมูลในการพัฒนางานได้ และสามารถนำข้อคิดมาเป็นอุทาหรณ์เตือนใจในการทำงานได้ พร้อมกับสรุปผลถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวเพื่อเป็นตัวอย่างได้

9. ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น ผู้บริหารหรือครูต้องมีการแสวงหาความรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ หรือได้มาจากการสังเกต การสอบถามทั้งคนในหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยผ่านการอบรมให้ความรู้ เป็นต้น

10. ด้านการถ่ายทอดความรู้ ผู้บริหารหรือครูต้องสนับสนุนให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลังจากนั้นนำมาเผยแพร่ให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรม มีการวางกรอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานภายในองค์กร

การอภิปรายผล

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ผลจากการวิจัยได้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในภาพรวม ในความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเพราะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไม่ได้แตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปมากนักเพียงแต่มุ่งเน้นด้านการเรียนการสอนศาสนาอิสลาม ดังนั้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ แต่จะทำอย่างไรที่จะพัฒนาไปสู่ในระดับมากที่สุด จะต้องขับเคลื่อนการเรียนรู้องค์กรโดยเฉพาะการเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องผสมผสานแนวคิดกับวิธีการปฏิบัติเข้าด้วยกัน แนวคิด5ประการที่จะเปลี่ยนองค์กร มาร์ควอทซ์ (Marquardt, 1996, pp. 43-45) ได้อธิบายว่า การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กรทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กรโดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างองค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในเนื้องานและผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน การบริหารจัดการองค์ความรู้และการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ

มากและมีการกระจายตัวน้อยทำอย่างไร การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบไปสู่ระดับมากที่สุด จำเป็นต้องใช้วงจรของเดมมิ่ง Dimming (PDCA : Plan, Do, Check, Action) โดยเฉพาะขั้นตอนของ Action จำเป็นที่จะต้องมาเริ่มการวางแผนใหม่มีการดำเนินการใหม่และมีการประเมินใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาสำหรับการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต จะเห็นได้ว่าความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2550) การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่าระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาในส่วนนี้เป็นลำดับแรก ให้มีการบันทึกข้อมูลเป็นกรณีศึกษาเพื่อให้สมาชิกในองค์กรได้ศึกษาถึงความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในอนาคต มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเพิ่มมากขึ้นกว่าปัจจุบัน

สำหรับประเด็นการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็นของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาในส่วนนี้เช่นเดียวกัน มีการทำรายงาน มีการสาธิต มีการฝึกอบรมด้านการศึกษา ครูท่านใดหรือผู้เรียนท่านใดได้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับทางด้านการศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งต้องกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ที่ไม่ได้ไปฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวทางพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก แต่ก็มีบางประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ผู้วิจัยจึงมีข้อแสนอแนะแนวทางพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านสภาพการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านนี้ ดั้งนั้นผู้บริหารและครูต้องมีความสามารถเป็นผู้ให้ความรู้หรือสามารถชี้แนะแนวทางได้อย่างดี สิ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ได้ดีก็คือการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆความคิดใหม่ๆอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารหรือครูนั้นต้องเป็นตัวอย่างให้คนในองค์กรหรือนักเรียนในการใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา

2. ด้านองค์ความรู้ หรือการบริหารจัดการความรู้ในความคิดเห็นของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สองและในความคิดเห็นของครูอยู่ในลำดับแรก ดังนั้นผู้บริหารและครู ต้องให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ จัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบครูหรือบุคลากรในองค์กรสามารถที่จะนำความรู้มาใช้ได้อย่างสะดวกเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน โดยจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ออกแบบระบบการจัดการความรู้ เมื่อระบบสมบูรณ์แล้วก็สามารถเกิดองค์ความรู้ได้อีกทั้งยังสามารถที่จะเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆตามมาในอนาคตได้

3. ด้านการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อที่จะช่วยให้ครูหรือแม้กระทั่งผู้บริหารเองมีความรู้ใหม่ๆหรือทบทวนความรู้เดิมอยู่ตลอดเวลา การได้รับความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญจากหลายๆสาขาวิชาหรือด้านต่างๆทั้งภาครัฐหรือเอกชนก็เป็นสิ่งที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้ การผลัดเปลี่ยนการให้ความรู้ของบุคลากรภายในองค์องกรเดียวกันก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ภายในองค์กรและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ครูหรือเจ้าหน้าที่ ให้มีการใฝ่รู้ใฝ่ศึกษาและเผยแพร่ความรู้ที่ตนเองมีให้กับคนภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

4. ด้านองค์กรหรือสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าในความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในลำดับที่สี่และในความคิดเห็นของครูอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศการเรียนรู้ต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากกรรมการบริหารเพราะเกี่ยวข้องกับงบประมาณและเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียน อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้ครูหรือนักเรียนจัดให้มีมุมความรู้ที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียนและจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ มีการฝึกทักษะโดยมีกระบวนการและเงื่อนไขเพื่อให้คนในองค์กรนั้นเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา

5. ด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในลำดับสุดท้ายและในความคิดเห็นของครูอยู่ในลำดับที่สอง ดังนั้นผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพร้อมกับต้องมีการนำมาบูรณาการกันระหว่างความรู้ ผู้บริหารหรือครูต้องคำนึงถึงการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน

การทำงานด้วยกับทรัพยากรที่มีในองค์กรหรือต้องแสวงหาทรัพยากรอื่นมาสนับสนุนในการทำงานและผู้บริหารต้องมีความพยายามที่จะนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและเป็นประโยชน์กับองค์กร เช่นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้ การเรียนรู้ทางไกล หรือใช้ระบบสนับสนุนอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ด้านการคิดที่เป็นระบบ ผลการวิจัยพบว่า การคิดที่เป็นระบบ ผู้บริหารหรือครูต้องให้ความสำคัญ โดยที่ผู้บริการหรือครูต้องมีแบบแผนทางความคิดที่ชัดเจน มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีทักษะการมองในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงมากกว่าที่จะมองแบบแยกส่วน หรือรูปแบบการเป็นเหตุเป็นผล สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยฉับพลัน ผู้บริหารหรือต้องสามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้อย่างเหมาะสมมีเหตุผลและสามารถชี้วัด สาเหตุ มองถึงผลกระทบสำคัญในอนาคตได้

2. ด้านการทดลองปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือครูควรให้ความสำคัญโดยการทดลองทำสิ่งที่ใหม่ๆที่เกิดประโยชน์กับองค์กร กล้าคิด กล้าทำ เช่นการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานหรือโครงการสาธิตที่จะเป็นประโยชน์กับองค์กร

3. ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือครูควรให้ความสำคัญกับการแสวงหาความรู้จากผู้อื่น โดยการสอบถามผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ หรือการสังเกตการปฏิบัติงานของคนในองค์กร หรืออาจจะเป็นการอบรมให้ความรู้จากผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ไม่ว่าจะเป็นผู้รู้ที่มาจากหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยผ่านการอบรมให้ความรู้ ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการถ่ายทอดความรู้ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลังจากนั้นผู้เข้ารับการอบรมต้องนำความรู้มาเผยแพร่ให้กับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ มีการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน หรือการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ภายในองค์กร

5. ด้านการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหรือครูควรให้ความสำคัญโดยการนำสิ่งที่ผ่านมาในอดีตมาวิเคราะห์พร้อมกับนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนางานได้ และสามารถจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเรียนรู้จากสิ่งที่ผ่านมาในอดีตพร้อมกับวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ส่งผลการวิจัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเพื่อทราบถึงสภาพการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนา

2. นำข้อเสนอแนะในการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งมอบให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเพื่อพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีต

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการทำให้คนมีพลังทั่วทั้งองค์กรในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action learning)

3. ควรศึกษาแบบอย่างที่ดีของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับดีมาก ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบด้วย

Reference

Cronbach, L. J. (1971). *Essentiais of psychological testing*. New York: & Row.

Dararat, S. (2014). *Organization development toward learning organization: case Study of a private higher education Institution*. National Research Conference 2014, 412. (in Thai)

Jasuwan, S. (2007). *Development of learning organization model of Rajabhat University*. Doctor of Philosophy Department of Education Administration Graduate School, Silpakorn University. (in Thai)

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607-610.

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: a systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization*. CA: Davies-Black Publishing.

Marquardt, M. J. (2011). *Educational administration training between 4-5 May 2011, World Institute For Action Learning*. USA.: George Washington University Ashburn Campus.

Nuibandan, P. (2000). Organization of learning. *Journal of Nursing Education*, *10*(3), 13-17. (in Thai)

O'Keeffe, T. (2002). Organizational learning: a new perspective. *Journal of European Industrial Training*, *26*(2), 130-141

Pedler, M. J., Burgoyne, J., & John, B. (1991). *The Learning company: a Strategy for sustainable development*. Maidenead: McGraw-Hill.

SiSaat, B. (2012). Interpretation when using the scalable data collection scale tool. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, *2*(1), 64-70. (in Thai)