



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol.10, No.3, 2015, pp.429-437

O J E D

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
THE STUDY OF THE LEARNING ORGANIZATION CHARACTERISTICS OF SANTIRAT
WITTHAYALAI SCHOOL, BANGKOK PROVINCE

จรูญวิชญ์ ผลสุวรรณ*

Jaroonvich Ponsuwan

ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท**

Asst. Prof. Dr.Chayapim Usaho, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษารณีโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร สำนักงานพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2557 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สันติราษฎร์วิทยาลัย 2) นำเสนอแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรผู้ให้ข้อมูล คือ
ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 8 คน และกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล คือ ครูจาก 8 กลุ่มสาระการ
เรียนรู้ จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 93 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยได้รับการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
จากผู้ทรงคุณวุฒิ มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ตามแนวคิดของ Perter M.Senge มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating
Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3. ด้านการมีแบบแผน
ความคิด 4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางพัฒนาโรงเรียนด้วย
คำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายด้านตามศาสตร์พบว่า มีค่าเฉลี่ยตามลำดับดังนี้ การมีแบบแผนความคิด
($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.68$) การเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.63$) การคิดอย่างเป็นระบบ
($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.66$) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.70$) และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม
($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.75$)

*นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: k_tom2002@hotmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayapim.U@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

This research was a case study of Santirat Witthayalai School, Secondary Education Service Area Office 1. Semester 2557. The purposes of this research were 1) Analysis level of the learning organization characteristics of Santirat Witthayalai School, Bangkok Province 2) to propose the development of the learning organization. The sample of this study was director deputy, vice-director deputy, Head of Department total of 93 teachers and instruments in the questionnaire and get quality monitoring tools from experts. The research instrument was questionnaires, consisting of three part: 1. General information, 2. The learning organization characteristics of Santirat Witthayalai School, Peter M. Senge 1990, 2006 "The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization." : Systems Thinking, Personal Mastery, Mental Models, Building Shared Vision and Team Learning, 3. To propose the development of schools open questions. Data was analyzed by frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results were The Learning organization was overall level. (\bar{x} = 4.15, SD = 0.69) as follows; 1. Mental Models (\bar{x} = 4.25, SD = 0.68) 2. Personal Mastery (\bar{x} = 4.19, SD = 0.63) 3. Systems Thinking (\bar{x} = 4.16, SD = 0.66) 4. Team Learning and (\bar{x} = 4.16, SD = 0.70) 5. Building Shared Vision (\bar{x} = 4.06, SD = 0.75)

คำสำคัญ : ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ / โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

KEYWORDS: LEARNING ORGANIZATION / SANTIRAT WITTHAYALAI SCHOOL

บทนำ

การบริหารโรงเรียนประเทศไทยได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนา ทั้งการพัฒนาส่วนราชการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนราชการ ได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวดที่ 3 เรื่องการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (สมคิด ชุมชุมพร, 2549)

ในด้านของระบบการบริหารและจัดการศึกษานั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป อย่างไรก็ตามการที่คนและองค์กรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ 1) เพิ่มความได้เปรียบในการแข่งขัน 2) เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กร 3) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 4) เพื่อเป็นผู้สร้างความเปลี่ยนแปลง (พิชัย เสงี่ยมจิตต์, 2550)

โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษา มุ่งเน้นคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานให้แก่องค์กร คือมุ่งเน้นให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาและมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ มีการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรเป็นแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาระบบขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ (มุกดา เลชะวิวัฒน์ และคณะ, 2556)

ตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านที่ 3 มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

จากการศึกษารายงานการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 – 2556 พบว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรไม่เอื้อต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย องค์กรขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ระหว่างบุคลากรแต่ละรุ่น หรือกลุ่มวัยที่ต่างกัน บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง ทำให้ผลการประเมินคุณภาพภายในอยู่ในเกณฑ์พอใช้ (โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย, 2557) แหล่งข้อมูลสารสนเทศกระจาย และการจัดเก็บอยู่ในแหล่งที่หลากหลาย ที่สำคัญมีข้อมูลมากมายแต่ความรู้มีน้อย เมื่อต้องการข้อมูลในการตัดสินใจ การรวบรวมข้อมูลได้ไม่เต็มประสิทธิภาพและไม่ครบถ้วน อีกทั้งใช้เวลาคั่นนาน การจัดการความรู้ (Knowledge Management) อย่างเป็นระบบจะช่วยให้แก้ปัญหาดังกล่าวได้ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นการก้าวเข้าสู่สังคมภูมิปัญญาและความรอบรู้ KM (นันทรัตน์ เจริญกุล, 2552) จะเป็นแรงผลักดันทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อสร้างความคุ้มค่าจากภูมิปัญญาและความรอบรู้ที่มีอยู่ ตลอดจนการบูรณาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อสร้างความสมดุลในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาโรงเรียนให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ได้นำแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Peter M. Senge (2006) “The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization.” ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามศาสตร์ 5 ลำดับ”

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามศาสตร์ 5 ลำดับ (The Fifth Discipline)
1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)
Peter M. Senge (2006)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษากรณีโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร สำนักงานพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2557

1.1 ประชากรผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวม 13 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ครูจาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 80 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 93 คน โดยใช้หลักความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามหลักการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Perter M.Senge มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3. ด้านการมีแบบแผน ความคิด 4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์ วิทยาลัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยได้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนิยามของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
2. นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานสาขาวิชาเพื่อตรวจสอบ และดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) เพื่อ หาค่าความเที่ยง (Reliability)
5. นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ในปีการศึกษา 2557 โดยผู้ศึกษาเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 93 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่ครบถ้วนกลับคืนทั้งสิ้น 93 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย ดังนี้

1. การใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

3. การใช้ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) นำเสนอแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.68$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.75$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ 1) การมีแบบแผนความคิด 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และพิจารณาองค์ประกอบย่อยของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า

การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.51$, $SD = 0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูใช้ผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.97$, $SD = 0.81$)

การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) พบว่า พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูและผู้บริหารมีความตั้งใจใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.49$, $SD = 0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บริหารมีการประเมินผลตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.89$, $SD = 0.74$)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) พบว่า พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.70$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูและผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันโดยวิธีการสนทนาหรือการประชุมอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.22$, $SD = 0.75$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บริหารมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันที่ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.64$)

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) พบว่า พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุด คือ ครูและผู้บริหารมีการวางแผนขั้นตอนตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ครูและผู้บริหารมีจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการประจำปีได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.08$, $SD = 0.64$)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ครูและผู้บริหารตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นภาระหน้าที่ของทุกคนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 3.86$, $SD = 0.98$)

ตารางสรุปความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย โดยภาพรวม

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้บริหารและครู			ผู้บริหาร			ครู		
	\bar{x}	SD	ลำดับ	\bar{x}	SD	ลำดับ	\bar{x}	SD	ลำดับ
1. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)	4.16	0.66	4	4.61	0.49	2	3.95	0.62	4
2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)	4.19	0.63	2	4.38	0.65	5	4.17	0.60	1
3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)	4.25	0.68	1	4.58	0.50	1	4.09	0.70	2
4. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision)	4.06	0.75	5	4.53	0.50	3	3.84	0.74	5
5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning)	4.16	0.70	3	4.53	0.50	3	3.98	0.72	3

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นการเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานมากขึ้น ดังนี้

การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การส่งเสริมจัดอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นข้อที่มีความถี่มากที่สุด ($f=28$) รองลงมาคือ การกำหนดปฏิทินการปฏิบัติกิจกรรมตามแผน/โครงการ/งาน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารงาน ($f=9$) และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ควรเชื่อมโยงความรู้จากประสบการณ์ที่มีอยู่กับกิจกรรมตามแผนการปฏิบัติงาน ($f=3$)

การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) การส่งเสริมการสร้างวินัยให้กับตนเอง แสวงหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา เป็นข้อที่มีความถี่มากที่สุด ($f=21$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ครูใช้สารสนเทศเพื่อการจัดกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ($f=12$) และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรอยู่กับกิจกรรมตามแผนการปฏิบัติงาน ($f=1$)

การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) การแยกแยะเป็นข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นในการมอบหมายภาระงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นข้อที่มีความถี่มากที่สุด ($f=18$) รองลงมาคือ การประพฤติปฏิบัติตนของผู้นำให้มีความเป็นธรรม ($f=5$) และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ความสมเหตุสมผลของการทำงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ($f=1$)

การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) การจัดให้ครูเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เป็นข้อที่มีความถี่มากที่สุด (f=25) รองลงมาคือ ชี้แจงและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ให้ชัดเจนในแต่ละปีการศึกษา (f=11) และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้มีความคาดหวังส่วนบุคคลในวิชาชีพครู (f=3)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) การเปิดใจเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาทีมงาน เป็นข้อที่มีความถี่มากที่สุด (f=12) รองลงมาคือ การอภิปรายข้ามกลุ่มสาระต่อการจัดการเรียนการสอน (f=8) และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ การจัดการความรู้ร่วมกันให้เป็นปัจจุบัน (f=1)

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

1.1 เมื่อพิจารณาผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีการวางแผน การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้น มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง บุคลากรมีขวัญ กำลังใจเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีทักษะสร้างสรรค์เชิงรุก ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มีการพัฒนาตนเองและนำผลการพัฒนาตนเองมาพัฒนางานในองค์กรจึงทำให้ผลงานขององค์กรโดยรวมในทุก ๆ ด้านมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดา มัชปาโต (2550) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีแบบแผนความคิด

1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) เนื่องจากครูและผู้บริหารมีทักษะการคิดที่สามารถเรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดขึ้นได้ โดยมีการฝึกถามคำถามที่ดี การค้นหาคำตอบ การตั้งสมมติฐานและคำตอบในมุมมองของตน ใช้เหตุผลก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูและผู้บริหารเปิดโอกาสที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ปานภูทอง (2551) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านรูปแบบวิธีการคิดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Building Shared Vision) เนื่องมาจากการมีส่วนร่วมในการสร้างความคาดหวังในโรงเรียนส่วนมากต้องทำตามการสั่งการผู้บริหาร การเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำวิสัยทัศน์จะมาจากฝ่ายบริหาร ให้ครูในโรงเรียนมีการใช้สมองคิดหรือเรียนรู้ที่น้อยที่สุด เพราะเป็นการบอกให้ทำตามคำสั่งเท่านั้นเอง ถ้าจะให้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนในองค์กรสูงขึ้นอีก ก็ต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนถกเถียง แล้วดูว่ามีใครเห็นด้วยหรือไม่ ผู้บริหารต้องพยายามขยายความคิด ทำความเข้าใจ การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทิศา ภาณุรัตน์ (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3 เมื่อพิจารณาถึงลำดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความจำเป็น ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครู และผู้บริหาร มีลำดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เท่ากันอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านการมีแบบแผนความคิด ส่วนครูมีลำดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มากที่สุด ซึ่งมีความแตกต่างจากผู้บริหารที่มีด้านการเป็นบุคคลรอบรูน้อยที่สุด ส่วนครูมีลำดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันน้อยที่สุด ซึ่งมีลำดับที่เท่ากันของผู้บริหารและครู

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายข้อในแต่ละด้านแล้ว พบว่าเป็นประเด็นที่จะนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย กรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรดำเนินการดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม สร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของวิสัยทัศน์องค์กรและนำไปสู่การฝึกปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กร

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีค่าเฉลี่ย น้อยสุด

2. ผู้บริหารควรเป็นคนที่ทันสมัย รอบรู้ทุกเรื่อง หรือการเป็นผู้ใฝ่เรียนตลอดเวลาและตลอดชีวิต มีความคิดที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำเดิม

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด

3. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงถ้าผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน นำเทคนิคมาประยุกต์ในการแก้ไขปัญหา วางแผน พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรในมิติต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดกรุงเทพมหานคร

3. การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ทิตา ภาณุรัตน์. (2549). *ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2552). *การจัดการความรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วารสารครุศาสตร์, 38(2), 120-135.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2550). *การบริหารองค์การเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ*. วารสารการศึกษาและการพัฒนา สังคม ฉบับมิถุนายน – พฤศจิกายน 2550 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มุกดา เลขะวิวัฒน์ และคณะ. (2556). *การพัฒนาระบบองค์การเพื่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วารสารครุศาสตร์, 40(4), 180-197.
- รัตนา ปานภูทอง. (2551) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยนเรศวร*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี.
- โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย. (2557). *รายงานการพัฒนาคุณภาพภายในโรงเรียน ปีการศึกษา 2556*. งานประกันคุณภาพ โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 1.
- สมคิด ชุมนุมพร.(2549). *การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2552). *แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ศักดิ์ดา มัชปาโต. (2550). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภาษาอังกฤษ

- Peter M. Senge. (2006) *The Fifth Discipline : the Art and Practice of the Learning Organization*. Random House, 1990.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.