

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต หนองแขม กรุงเทพมหานคร

Learning Organization of Schools under Nong Khaem District Bangkok Metropolitan Administration

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย^{1*}, จุลดิศ คัญทัพ²

Nootsara Phopattanachai^{1*}, Juladis Khanthap²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 451 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูป (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีลักษณะการตอบสนองแบบคู่ คือ สอบถามสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และสอบถามสภาพพึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลำดับที่1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่3 ด้านแบบแผนทางความคิด ลำดับที่4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับที่ 5 ด้านความรอบรู้แห่งตน (2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 แนวทางการ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

² วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

¹ Graduate Student Master of Education Program in Education Administration Suryadhep Teachers College, Rangsit University

² Suryadhep Teachers College, Rangsit University

* ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)



พัฒนา ได้ดังนี้ 1. ด้านความรอบรู้แห่งตน แนวทางการพัฒนา คือ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน 3) จัดการสัมมนา อบรม หรือ การจัดทำโครงการหรือโครงการงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2. ด้านแบบแผนทางความคิด แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา 2) จัดอบรมและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน 3) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 2) จัดการประชุมและจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบาย เป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แนวทางการพัฒนา คือ 1) จัดการอบรม หรือ การประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังแนวความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาหารือกันอย่างเป็นรูปธรรม 3) จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร และ 5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แนวทางการพัฒนา คือ 1) มีการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ 2) มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด 3) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบการพัฒนาองค์กร

คำสำคัญ: การศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวปฏิบัติ

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the current, desirable state and perform a needs for the creation of a learning organization of schools under Nong Khaem District Bangkok Metropolitan Administration, and 2) to study guidelines for the development of learning organization. The population included 451 teachers and educational personnel in those schools. The size of sampling group is specified by Krejcie and Morgan statistical table (1970). As a result, the sampling groups are 210 teachers and educational personnel. The research instrument was a set of 5-scale questionnaires with a dual-response format which its reliability index of current state was 0.95 and 0.90 of desirable state and Semi-Structured interview. The data were analyzed by means of means, percentages, standard deviations, and modified priority needs index ($PNI_{modified}$).

The results of this study revealed that (1) the overall current state and desirable state were high as showed by $PNI_{modified}$ indexes in order of importance, namely the firstly systems thinking, team learning, mental models, shared vision, and personal mastery. (2) The



guidelines for the development of learning organization in the following 5 issues of 15 guidelines. These are detailed below: 1. the guidelines for the development of personal mastery in the following 3 issues: 1) appoint a committee for evaluating and developing curricula of educational institutions 2) establishing clear guidelines for the implementation and development of educational institutions 3) organizing seminars, training or creating projects or development projects personnel potential. 2. The guidelines for the development of mental models in the following 3 issues: 1) organizing meetings with personnel regularly. to exchange knowledge of educational development guidelines 2) organize training and provide knowledge on technology to develop personnel to keep up with current changes 3) appoint a committee to develop curriculum in accordance with the changes in the global society. 3. The guidelines for the development of shared vision in the following 3 issues: 1) organize training to develop personnel in accordance with the vision of the school 2) organize meetings and organize activities to brainstorm ideas and create mutual understanding in the development of the vision of the school 3) appoint a committee to formulate policies the goals are in line with the vision of the educational institutions. 4. The guidelines for the development of team learning in the following 3 issues: 1) organize training or meetings together. to listen to ideas and exchange experiences in working on a regular basis; 2) jointly formulate a strategy of educational institutions or jointly solve concrete problems; 3) organize joint activities within the organization to enhance unity within the organization. 5. The guidelines for the development of team learning in the following 3 issues: 1) preparation of important information documents for organizational development in a systematic and verifiable manner; 2) having guidelines for developing educational institutions according to standards and in accordance with the vision of educational institutions; 3) appointing committees to monitor and follow up on the development of the organization.

Keywords: Education, learning organization, guidelines

บทนำ

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุกๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่าง

รวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากปฏิรูปการศึกษานี้เนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ซึ่งบุคลากร



ทุกระดับต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งบุคลากรในองค์กรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สุรัตน์ ดวงชาตม, 2559) โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ทำให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และสามารถได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยรับข้อมูลข่าวสารและประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการมุ่งเน้นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่สนับสนุนความเจริญมั่นคงขององค์กร ตลอดจนช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมทั้งแนวคิดสังคมโลกที่เป็นระบบสังคมเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Learning) ดังนั้นการจัดการความรู้มิใช่เป็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการคนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ด้านการศึกษาในองค์กร

การเรียนรู้มาปรับใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 กำหนดให้องค์กรการศึกษาทุกองค์กร ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่ง สุรียพร บุญถนอม (2560) กล่าวว่า หากสถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้ ครูและนักเรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง รวมทั้งมีความรู้และความสามารถที่จะดำเนินการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาในสังคมซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นฐานที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนและสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการบริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเท่าทันต่อการในการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) ทำให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐาน จึงเกิดการพัฒนากิจการการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ



สภาวะการณ์ในปัจจุบันซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาผู้ที่มีส่วนในการจัดการศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และความสามารถ ตลอดจนการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจในการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมโดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม เป็นอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม ควรเป็นอย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาทฤษฎี ความหมาย และองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ ในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม

ระยะที่ 3 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน



สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน จำนวน 451 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา การวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ 5 ด้าน คือ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale)

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

3) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

4) ผู้วิจัยสร้างเครื่องที่เป็นแบบสอบถาม แบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ไม่นำมาใช้เป็นข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้

6) ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสอบถาม ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดบางบอน สังกัดสำนักงานเขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

7) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยแบบสอบถามของข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ ข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

8) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างเครื่องมือในแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัย และดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

3) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

4) ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง โดยกำหนดคำถามมี

ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และนำเสนอความคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือโดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ไม่นำมาใช้เป็นข้อคำถาม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้

6) ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดบางบอน สังกัดสำนักงานเขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 ท่าน

7) ผู้วิจัยจะนำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างของข้อคำถามที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร และแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขอโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

8) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพ



มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 210 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันและเวลาในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แบบสอบถามคืนจำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.57

3. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งตามขั้นตอน 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย จากนั้นนำผลการประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$) มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย และนำไปหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ (1) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทในการจัดการศึกษาภายในองค์กรเป็นอย่างดี (2) เป็นผู้ที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแบบแผนทางความคิดและด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ส่วนสภาพพึงประสงค์

ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อวิเคราะห์ความต้องการ

จำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น(PNI_{modified}) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ภาพรวม

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}_1	S.D. ₁	แปลผล	\bar{X}_2	S.D. ₂	แปลผล	PNI _{Modified}	ลำดับความสำคัญ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.87	.59	มาก	4.43	.49	มาก	.008	5
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.39	.49	มาก	4.45	.51	มาก	.014	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.39	.55	มาก	4.43	.75	มาก	.009	4
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.37	.60	มาก	4.45	.52	มาก	.018	2
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.37	.59	มาก	4.45	.94	มาก	.019	1
รวม	4.28	.56	มาก	4.44	.64	มาก		

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน และมีแนวทางการพัฒนา 15 แนวทาง สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1) ด้านความรอบรู้แห่งตน แนวทางการพัฒนา คือ

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

(2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน



(3) จัดการสัมมนา อบรม หรือ การจัดทำโครงการหรือโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2) ด้านแบบแผนทางความคิด แนวทางการพัฒนา คือ

(1) จัดการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา

(2) จัดอบรมและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนา คือ

(1) จัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

(2) จัดการประชุมและจัดกิจกรรมเพื่อระดมความคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบาย เป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แนวทางการพัฒนา คือ

(1) จัดการอบรม หรือ การประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังแนวความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

(2) ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

(3) จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แนวทางการพัฒนา คือ

(1) มีการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

(2) มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบการพัฒนาองค์กร

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยสุริย์พร บุญถนอม (2560) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเหตุนี้ สถานศึกษาจึงมีนโยบายที่ต้องพัฒนาบุคลากร และพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน



ขององค์กรทุกส่วนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับที่มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมินตรา อินตะไชย (2559) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีส่วนร่วมในคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้การมองภาพรวมขององค์กรและดำเนินงานขององค์กรไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลให้องค์กรบรรลุตามเป้าประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ และจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรพัฒนาทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของรติกร พุทธิประภา (2560) ที่วิจัยเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อลำดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมา ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ด้านความรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564-

2569 ซึ่งกล่าวไว้ว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพประชากรของกรุงเทพมหานคร ภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การคิดเชื่อมโยงลักษณะภาพรวมทำให้เกิดการวางแผนการดำเนินงาน มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาลำดับแรก ทั้งนี้อาจเพราะสถานศึกษามีขั้นตอนและระบบการบริหารงาน บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น มีการประชุมวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยการนำ PLC ผลการประเมินทำให้บุคลากรเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถมองเห็นภาพในการดำเนินงานได้ชัดเจนส่งผลให้องค์กรมีเป้าหมายสำคัญในการวางแผนทางการศึกษา เกิดกรอบแนวคิดและทิศทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ สิ่งที่เป็นและให้ความสำคัญมากที่สุด การคิดอย่างเป็นระบบหรือการคิดล่วงหน้าทำให้การทำงานเป็นขั้นตอนทำให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นภาพรวมขององค์กรสามารถเข้าใจปัญหาและสาเหตุ สามารถปรับปรุง



และแก้ไขให้เหมาะสมกับยุคสมัยส่งผลให้องค์กร ได้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้อง กับงานวิจัยของสุรียพร บุญถนอม (2560) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิง ระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ แรก โดยสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเป็นระบบมี ขั้นตอนเป็นแบบแผนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

2) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ด้านการคิดและการเรียนรู้เป็นทีม คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและ นำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการ พัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรการเรียนรู้ ร่วมกันภายในองค์กรจากประสบการณ์ ความรู้ ของบุคลากรในองค์กรโดยวิธีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ความคิด ความรู้ ความสามารถ และ ศักยภาพในตัวบุคคล การวางแผนทางการศึกษา เพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาการศึกษาขั้น พื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิด องค์กรความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ในการพัฒนาเพื่อ สร้างทีมงานที่มีคุณภาพและสามารถเพิ่มศักยภาพ ภายในองค์กร สอดคล้องคล้อยกับแนวคิดของ Senge (1990) ทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่โดยใช้การกระบวนการร่วมกัน มีการ สนทนาอย่างกว้างขวาง และนำแนวความคิดของ แต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่วนสำคัญ ที่เป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อรรถ ร่มสุข (2557) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยน ความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนเป็น ระบบและร่วมกันมองปัญหา หาแนวทางแก้ปัญหา อีกทั้งร่วมกันหาทางป้องกันปัญหาทำให้เกิด แนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

3) ด้านแบบแผนทางความคิด ผลการ วิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านแบบแผนทางความคิด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมใน การรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิก ภายในองค์กรโดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา องค์กร สถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกำหนด นโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้เต็มศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมและช่องทาง ให้บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางวิชาการตาม ความถนัดและความสนใจ อีกทั้งสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินงานให้ข้อเสนอแนะและให้ ความร่วมมือในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ที่พบว่า สถานศึกษาต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรจัดทำแผนในการ ปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ ณิชชา บุญประไพ (2559) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด รูปแบบความคิด โดยเป็นส่วนหนึ่งของการคิด อย่างมีเหตุผล และความเชื่อจะมีการเปลี่ยน รูปกระบวนการคิด ทำให้เกิดกระบวนการคิด อย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสม

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการ วิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สถาน ศึกษามีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรภายใต้ความร่วมมือของ บุคลากรในองค์กร โดยนำผลการประเมินไปจัด ทำแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาประจำ ปีทำให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและ บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพประชากร ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Senge (1990) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้



เกิดความร่วมมือภายในองค์กร เกิดการพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติร พุฒิประภา (2560) ที่พบว่า ควรมีการจัดการประชุมเพื่อให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่ชัดเจน

5) ด้านความรู้แห่งตน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านความรู้แห่งตน คือ บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้บุคลากรมีคุณภาพและมีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในทุกกระดับ จัดทำมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียน จัดโครงสร้างการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความรับผิดชอบส่งผลต่อผลลัพธ์ และเอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั้งถึงและสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมประชุม หรือ สัมมนาตามความเหมาะสมในวิชาชีพ มีการจัดทำแบบประเมินตนเองและแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan: ID PLAN) เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้

ที่ได้รับพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) การฝึกทักษะ การอบรมตนเอง การจัดการความรู้จึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความรอบรู้จึงเป็นทักษะความสามารถที่สำคัญต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยมาศ ลิทธิพันธ์ (2559) ที่พบว่า ผู้สอนมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการพัฒนาและสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝน และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก โดยพัฒนาการคิดและการจัดการการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบส่งผลให้การศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อมูลมาพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป
3. ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ณัชชา บุญประไพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มินตรา อินตะไชย. (2559). *แนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.*
- วรุตม์ แสงเครือสุข. (2560). *ปัญหาและแนวทางการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการค้นคว้าอิสระใหม่ทางการศึกษาระดับที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พจน์กล่องกระดาศ.
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2559). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุรีย์พร บุญถนอม. (2560). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกาานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อรัญ ร่วมสุข. (2557). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.



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