

**ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้
ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร**

นางสาวเบญจวรรณ หาญวุดินานนท์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีส่วนร่วมร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ ทั้ง 5 ด้าน โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 188 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.975 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เปรียบเทียบ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเพศ วิเคราะห์ค่าโดยใช้ค่า t-test แบบ Independent สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู วิเคราะห์ ค่าโดยใช้ค่า (One-way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 188 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.3 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

คำสำคัญ

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหาร , การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ , องค์กรแห่งการเรียนรู้ , สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ทั้งทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ ลักษณะของเศรษฐกิจอุตสาหกรรมในอดีตได้ถูกแทนที่ด้วยธุรกิจและบริการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ความรู้ และนวัตกรรม เป็นการก้าวเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ (knowledge - based society) หรือ ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นยุคที่องค์การใช้ความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการแบบใหม่ ผลักดันให้องค์กรต้องพัฒนาพนักงานให้เป็นผู้มีความรู้(knowledge workers) (วิจารณ์ พานิช, 2555) สำนักงานด้านการศึกษาเพื่อทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Partnership for 21st century skills) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง “ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 “ กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม(สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน, 2555; Partnership for 21st century skills, 2002)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาในระบบให้กับประชาชน เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนการจัดการศึกษาจะบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้หรือไม่ ย่อมขึ้นกับการดำเนินงานของสถานศึกษา และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่า กลยุทธ์ในการบริหารที่ดีที่สุด คือ การมุ่งเน้นคุณภาพ การบริหารจัดการคุณภาพมีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดให้แก่องค์กร จุดเริ่มต้นในการนำระบบบริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบมาใช้ ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถานศึกษา การเปลี่ยนแปลงต้องสร้างให้เกิดบางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน คือ เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 25-30) องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย โดยมีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 32)

ปัจจุบัน โรงเรียนทุกแห่งพยายามเพิ่มคุณภาพการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแต่ตามปกติโรงเรียนโดยทั่วไปไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพการบริหารตามที่ต้องการได้ ต้องมีองค์ประกอบที่จะทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบดังกล่าวคือ กิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร (Padler, Burgogyne, Boydell, 1997) เพื่อให้สามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆ และแข่งขันกับตนเองให้บรรลุตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาที่กำหนด คือต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าโรงเรียนอื่น ๆ (O'Keeffe, 2002) ด้วยการสร้างพื้นฐาน

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำในการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ต้องพยายามหากิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร หากบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แล้ว โรงเรียนก็จะเป็องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

จากกล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงนำไปสู่โรงเรียนที่มีคุณภาพทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรเป็น ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 375 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 188 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ ; และมอร์แกน (Krejcie ; & Morgan)

ตัวแปรในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) ด้านความคิดเชิงระบบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ครูปฏิบัติงานสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 188 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และMorgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และหาค่าความเชื่อมั่นใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficeint) ตามวิธีของคอนบราค (Cronbrach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. เนื้อหาที่จะทำการวิจัย 3. ข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติด้วย t-test แบบ Independent และ ANOVA (One- way analysis of variance) สำหรับตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 188 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนี้

4.1 ด้านแบบแผนความคิด พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.3 ด้านความคิดเชิงระบบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากเท่ากัน โดยมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแบบแผนความคิด รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน กับด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความคิดเชิงระบบ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านความรู้แห่งตน โดยภาพรวมและรายช้อมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีลักษณะของบุคคลที่สนใจค้นคว้าที่จะศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนตามหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเริ่มต้นขององค์กรแห่งการเรียนรู้อันสะท้อนถึงการเรียนรู้ขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารให้การสนับสนุนครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมการประชุมอบรม สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร อัมสวาสดี (2552) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ด้านการรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ ลิทธิพันธ์ (2559) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูมีวิสัยทัศน์ ที่ดี ครูสร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง และครูมีการฝึกฝนตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอตามลำดับ และพัชยา พันธุ์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่าความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และศึกษาจาก Internet และการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้ก้าวไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีบทบาทส่งเสริมบุคลากรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ แสวงหาความรู้ เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ การเปลี่ยนแปลงของสังคม นโยบาย ฯลฯ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะสถานศึกษามีภาระหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านวิชาการของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 ด้านแบบแผนความคิดโดยภาพรวมและรายช้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้ปรับเปลี่ยนแนวคิด และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงงานที่ทำกับภาพรวมทั้งหมด มีผลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของตนเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีการคิดอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับบดินทร์ วิจารณ์. (2549: หน้า

80) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ขององค์กรต่างจากการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่ม 2 ประการ คือ การเรียนรู้ขององค์กรเกิดจากการเรียนรู้เชิงเห็นจริงร่วมกัน รวมถึงความรู้และแบบแผนความคิดร่วมกันของคนในองค์กร และการเรียนรู้ขององค์กรอาศัยประสบการณ์และความรู้ในอดีต ซึ่งก็คือ ความทรงจำขององค์กร ที่ขึ้นอยู่กับกลไกต่างๆ เช่น นโยบาย กลยุทธ์ และรูปแบบที่ชัดเจนของการเก็บรักษาความรู้ และธงชัย สมบูรณ์ (2549 : หน้า 192-197) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็น การคิดอย่างมีเหตุผลและคิดแบบไตร่ตรองก่อนที่จะตัดสินใจเชื่อหรือลงมือปฏิบัติการใดๆ ซึ่งการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะที่จำเป็นในขั้นตอนของกระบวนการแก้ปัญหา ที่นำไปสู่การตัดสินใจของการแก้ปัญหา โดยอาศัยการวิเคราะห์รายละเอียดในสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยการพิจารณาไตร่ตรองอย่างกระตือรือร้นไม่ลดละ และมีความรอบคอบต่อความเชื่อหรือความรู้สึกต่างๆ โดยอาศัยหลักฐานมาช่วยสนับสนุนความเชื่อหรือความรู้ นั้นๆซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาส สิทธิพันธ์ (2559) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานของโรงเรียน ครูสามารถเชื่อมโยงการทำงานของตนเองกับภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และครูสามารถพัฒนาความคิดและความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารจัดต้องก่อให้เกิดการมีแบบแผนความคิดของบุคลากรให้เป็นไปในทางเดียวกัน โดยการกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจทรัพยากรที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมและรายชื่อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตเขตบางกะปิ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้บริหาร แล้วสั่งการให้ครูในโรงเรียนยอมรับโดยดี กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดา เนินการไปอย่างต่อเนื่องและวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้น วิสัยทัศน์เป็นเครื่องมือต่อการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วมอย่างไม่มีสิ้นสุด เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทางเดียวกันนา พงศ์การไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซนเก (Senge, 1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจและให้ข้อมูลผูกพันต่อจุดหมายในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้อุดมการณ์เดียวกัน

ของคนทั้งองค์กร เมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีความสำคัญต่อโรงเรียนก็จะทำให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพอหทัย ภิรมย์ศรี (2554) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงาน พบว่า โรงเรียนควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานที่ส่งเสริมความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูล กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทราบปัญหาความก้าวหน้า เพื่อหาทางแก้ไขและพัฒนา โดยจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักเห็นความจำเป็น และความสำคัญของวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการทำงานว่าเป็นเครื่องมือที่ทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิดโดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับงานของโรงเรียน ครูสามารถเชื่อมโยงการทำงานของตนเองกับภาพรวมทั้งหมดของโรงเรียน และครูสามารถพัฒนาความคิดและความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชยา พันธุ์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครู ที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนได้มีการวางแผนการปฏิบัติงานโรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นวางแผนและแก้ไขปัญหาในโรงเรียนร่วมกัน และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนได้จากการตัดสินใจร่วมกันระหว่าง คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงสรุปได้ว่า ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นผู้บริหารควรเล็งเห็นความสำคัญทางแนวคิดของบุคลากรทุกฝ่ายๆ และเป็นส่วนหนึ่งของการสานสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อการมีวิสัยทัศน์ที่เป็นแนวทางร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งเอื้อต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จขององค์กรที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารส่งเสริมการทำงานด้วยระบบทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครมีการส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชยา พันธุ์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละ

ด้าน พบว่าด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานบุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ โดยวิธีการต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น การประชุม การแนะนำปรึกษาหารือ โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีการจัดระบบบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจแก้ปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน และโรงเรียนท่านนำเอาความรู้ที่ได้รับการอบรมมาด้วยกันมาทดลองจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงสรุปได้ว่า ในการส่งเสริมองค์การในการเรียนรู้ที่บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้จากการไปอบรม สัมมนา แล้วนำมาขยายผล หรือจากประสบการณ์ ความชำนาญที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนก็ตาม ล้วนเป็นมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กร

ด้านที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยภาพรวมและรายข้อมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบหรือความสามารถในการมองเห็นรูปแบบและความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากของคนที่มีความชำนาญในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูธดา อรรถธนาสาร (2552) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยายาสององค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ระดับพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน มีระดับปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรา พันธุ์วงศ์ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านความคิดเชิงระบบโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การแก้ปัญหาในปัจจุบันท่านจะพิจารณาถึงเหตุและผลรวมทั้งการตัดสินใจในอดีตด้วย โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการระดมสมอง การคิดหาทางเลือกปฏิบัติที่ดีที่สุดเหมาะสมเพื่อการพัฒนา และโรงเรียนมีคณะครูที่มีความรู้สึกลงใจในการเป็นเจ้าของร่วมกันและมีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมี

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญและสนใจในการพัฒนางาน ในปัจจุบันเพศชายและหญิงมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการจัดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริัญญา สระ และเฉลิมชัย หาญกล้า (2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3. ผลจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร ในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีความรู้ความชำนาญ รู้จักและเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทการจัดการบริหารงานของผู้บริหาร ตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิเคราะห์สถานศึกษา เพื่อการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ตั้งแต่วิสัยทัศน์ของโรงเรียน พันธกิจของสถานศึกษา กลยุทธ์ของสถานศึกษา ฯลฯ โดยผู้บริหารนำหลักการมีส่วนร่วมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชชา พันธุ์วงศ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านการสร้างแบบจำลองความคิด ด้านการเรียนรู้แบบเป็นทีมและด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรู้แห่งตนและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่โรงเรียนขนาดต่างกัน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา ที่อยู่ในสำนักงานเขตอื่นหรือเป็นกลุ่มเขต หรือหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่นๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาใช้พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโรงเรียน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและนโยบายทางการศึกษา
4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). จากองค์กรแห่งการเรียนรู้...สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : ปราชญ์สยาม.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2549). การพัฒนาองค์กร...แห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บุษยมาส ลิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประยูร อัมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พอหทัย ภิรมย์ศรี. (2554). การศึกษาแนวทางการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนนาหลวง สำนักงานเขตทุ่งครุ สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชยา พันธุ์วงศ์. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุรดา อรรถนสาร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้บรรยากาศองค์การ และคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. ปรินิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศิริัญญา สระ และเฉลิมชัย หาญกล้า. (2557). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎี
 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5. รายงานสืบ
 เนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการนำเสนองานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (*Proceedings*)
 เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. หน้า 1367-1378.

สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2560 จาก

<http://gs.nsrui.ac.th/files/1/119%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B2%20%20%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B8%B0.pdf>

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. (20 มิถุนายน 2555). สืบค้นเมื่อ

25 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.qlf.or.th/Home/contents/417>

สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). *การประกันคุณภาพการศึกษา
 ภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ลาดพร้าว.

Maquardt, Michael and Reynolds, Angus. (1994). **The Global Learning
 Organization**. New York : IRWIN.

Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. London : Century Business.