
บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือของ ชมธิยา ภัทรกุลธนิน ,2558 มาปรับปรุงเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็นแบบ 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ได้ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.980 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) การเปรียบเทียบความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

จากการวิจัย สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพให้มากขึ้น โดยนำไปปรับในการทำงานประจำปีการศึกษาของโรงเรียน และสามารถพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นได้อีก เพื่อให้ครูมีความรักในองค์กร มีการทำงานโดยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

คำสำคัญ

ความคิดเห็น , การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ต้องเผชิญไม่ว่าจะเป็นบุคคล หรือองค์กรการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมันรวดเร็วและรุนแรง ก็ด้วยปัจจัยที่เกิดจากการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความซับซ้อนของระบบเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบกับการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลให้เวทีการแข่งขันที่เคยจำกัดอยู่ในวงแคบๆ ขยายขอบเขตออกไปครอบคลุมทั่วโลก อีกทั้งแนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ทั้งการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) การจัดการคุณภาพ (Quality Management) การจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทำให้องค์กรและหน่วยงานทั้งหลายต้องปรับตัวที่ เพื่อความอยู่รอด และมีภูมิคุ้มกันอย่างมั่นคง เพราะองค์กรเป็นสิ่งมีชีวิต (Organic) ไม่ใช่เครื่องจักร (Mechanic) โดยคนเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ซึ่งคนก็ไม่ใช่ต้นทุน แต่เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) เพราะในตัวคนมีทักษะและประสบการณ์ที่ก่อให้เกิดความชำนาญซึ่งเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) จำเป็นต้องสร้างค่านิยมขององค์กร (Corporate Value) และวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ที่ดี ความรู้ภายใต้บริบทเฉพาะมักแฝงอยู่ในภาษา วัฒนธรรม หรือประเพณี นักวิทยาศาสตร์ สังคมวิทยา วัฒนธรรม กล่าวว่า การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมเดียว ทำให้ความรู้ท้องถิ่นบางอย่างถูกทำลายลง ทำอย่างไรให้ความรู้ในทางปฏิบัติ ซึ่งมักเป็นที่ทราบกันในตัวคนหรือกลุ่มคน ถูกปรับเปลี่ยนและจัดการอย่างเป็นระบบ (Knowledge Management) เพื่อรักษาองค์กรไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ให้ความรู้ทั้งหลายนั้นกลายเป็นความรู้ที่เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพราะ “ความรู้” คือ “อำนาจ”

หากเราติดตามความเคลื่อนไหวของกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะพบว่า ปัจจุบันนี้หลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือแม้แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ อย่างหน่วยงานทหาร พยายามจะแสดงถึงประสิทธิภาพของตนเองด้วยการประกาศว่า ต่อไปนี้เราจะก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หลายคนอดสงสัยไม่ได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คืออะไร ทำไมถึงจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แล้วทุกวันนี้เรายังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กันอีกหรือ ในเมื่อหน่วยงานของเรามีบุคลากรที่ทรงคุณวุฒิ มีผู้เชี่ยวชาญหลากหลายสาขาที่ผลิตผลงานทางวิชาการมากมาย บุคลากรในองค์กรต่างเพิ่มพูนความรู้ของตนด้วยการศึกษาต่อและอบรมทั้งในและต่างประเทศเหล่านี้สามารถพูดได้ว่าเราเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” แล้วหรือยัง

ปัจจัยสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น “คน” เป็นหลัก เครื่องมือ อุปกรณ์ หรือ เทคนิคต่างๆ ตลอดจนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเพียงอรรถประโยชน์ที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้วิธีการที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ดำเนินไปได้สะดวกขึ้น และเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรง โดยความรู้ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งลักษณะการเรียนรู้ดังกล่าว องค์กรจะต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะสามารถให้องค์กรมีสมาชิกที่มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนความรู้อันเกิดจากการลองผิดลองถูก มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้อย่างสร้างสรรค์ และนอกจากนั้นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรที่ต้องมีการสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้ เช่น การเน้นการพบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นยอมรับและจัดให้มีการถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างเปิดเผย รวมถึงระบบการให้รางวัลที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประกาศยกย่อง หรือ ชมเชยเพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีภายในองค์กรมากเกินไป อาจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดผลเสียได้ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีหลายแนวทางในการปฏิบัติ ขณะเดียวกันไม่ได้หมายความว่าเมื่อนำรูปแบบที่ประสบความสำเร็จไปใช้แล้วองค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย ทั้งนี้ยังมีปัจจัยแวดล้อมหลายประการที่แตกต่างกันดังนั้นจึงจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน การถ่ายทอดระหว่างบุคคลจนมีการต่อยอดและสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) ความรู้เป็นทุนทางปัญญา เป็นสินทรัพย์ที่แตกต่างจากสินทรัพย์อื่นๆ คือใช้แล้วไม่หมดไป ยิ่งใช้มากยิ่งขึ้น ยิ่งให้มากขึ้นทุนยิ่งถูกลง สิ่งเหล่านี้อาจไม่ได้ผลตอบแทนกลับมาโดยตรงในระยะเวลาอันสั้น แต่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นในระยะยาวทั้งในแง่ตัวบุคคลและองค์กร

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ความรู้ ซึ่งหมายถึง สารสนเทศผนวกกับทักษะประสบการณ์ของบุคลากร ความรู้จะเป็นตัวสร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กร ที่พร้อมจะถูกนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร ในการบริหารความสำเร็จจำเป็นต้องขยายผลจากการทำให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนขึ้น ซึ่งจะเพิ่มความกระตือรือร้นขององค์กรในการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร ประสิทธิภาพ ประสิทธิ ผลขององค์กร ขึ้นกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน ภายในองค์กร เราต้องสร้างตัวเร่งในขับเคลื่อนให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งต้องตระหนักถึงความ สำคัญและความจำเป็นของการเรียนรู้ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

หากแต่ระดับของการลงมือเรียนรู้ อาจยังไม่เป็นระบบที่สมบูรณ์ เราไม่ควรรีรอ ที่จะพัฒนาองค์การของเรา อย่าปล่อยให้เหตุการณ์บางอย่างหรือกฎกติกาภาครัฐมาบีบบังคับให้เราต้องเรียนรู้เพื่อตัวเราเอง เพื่อกลุ่ม หรือเพื่อองค์กร บุคลากรทุกระดับ ต้องตระหนัก และร่วมมือกันพัฒนาองค์การ เราต้องร่วม กันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์อนาคตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย หน้า 19)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน มาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มประชากร คือ ครูในโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 145 คน ผู้วิจัยได้ ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (อ้างถึงใน ภาวดี ชาราศรีสุทธิและคณะ , 2559 หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่าง 108 คน

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและเครื่องมือของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ มาปรับปรุงพัฒนาโดยทำการวิจัยระหว่าง วันที่ 3 – 14 เมษายน พ.ศ. 2560

ตัวแปรที่ศึกษา คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียน มาแตร์เดอีวิทยาลัย 5 ด้าน 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) 2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.980 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใน 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด

ด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 55 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าที (Independent t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับทางการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 และรองลงมา มีระดับทางการศึกษาในระดับปริญญาโท – สูงกว่าปริญญาโท เป็นจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 ส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 รองลงมา เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 และครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจำนวนน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน
4. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจาก ในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานที่มีความพยายามที่จะสร้าง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” จากคู่มือของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ในหมวดที่ 3 ระบุว่าการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐใน ข้อที่ 3 คือ ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 2548, หน้า 91) องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดการบริหารที่จะช่วยให้คนในองค์กรนำความรู้ที่มีอยู่ในตัวของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งได้รับความสนใจทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และแวดวงวิชาการ สถาบันการศึกษา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่องค์กรอื่นๆ ได้ (อดิสร สัมพันธ์ 2557, หน้า บทคัดย่อ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงทิพย์ อวดรัมย์ (2550, หน้าบทคัดย่อ) สิริกาญจน์ จิระสาร (2553, หน้าบทคัดย่อ) ประกอบ โพธิ์ราม (2554, หน้าบทคัดย่อ) ดารัตน์ เนื่องอัน (2554, หน้าบทคัดย่อ) มัญชญา แจ่มหม้อ (2556, หน้าบทคัดย่อ) สุพรรณิ กุลภา (2548, หน้าบทคัดย่อ) อมร สายใจ (2556, หน้าบทคัดย่อ) ธาธิณี วัฒนจันทร์ (2553, หน้าบทคัดย่อ) ศิรินันท์ แสงสิงห์ (2550, หน้าบทคัดย่อ) ชมธิา ภัทรกุลธนิน (2558, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่าอยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ๆ และการแลกเปลี่ยนของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใจและเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร นอกจากนี้บุคลากรในสถานศึกษา ยังได้รับการอบรม พัฒนา ประกาศนโยบายโดยพร้อมเพรียงกันและอาจได้รับการดูแลจากสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กรและการพัฒนาในตัวบุคลากรเองเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ถูกจำกัดด้วยสถานภาพทางเพศ ดังนั้นจึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาไม่รู้สึกละเลยถึงความแตกต่างในการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ชมธิา , 2558 หน้า 89) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมธิา ภัทรกุลธนิน (2558, หน้า บทคัดย่อ) ที่พบว่ามีความแตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เพราะหัวหน้าสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้อำนาจที่มากับตำแหน่งของตนเพื่อการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยใช้กลยุทธ์หลักในการทำงานในการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ , 2555 หน้า 17) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาร์ตัน เนืองอัน (2554, หน้า บทคัดย่อ) สุพรรณิ กุลภา (2548, หน้า บทคัดย่อ) ชมธิา ภัทรกุลธนิน (2558, หน้า บทคัดย่อ)

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่ครูมีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ดังนั้น โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพื่อให้ครูมีการพัฒนาความรู้ กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น มีวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ท้นต่อเหตุการณ์ต่างๆ ในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

1.2 ความคิดเห็นครูต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยโรงเรียนควรส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ความสำเร็จของครูในทีมอื่น หรือมีการเรียนรู้ด้านความผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อการปรับปรุงในการทำงานครั้งต่อไป เพราะการมีตัวอย่างในด้านความสำเร็จจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติตาม และในขณะเดียวกันในความผิดพลาดของอดีตก็จะทำให้มีความระมัดระวังมากยิ่งขึ้นในด้านต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดอีก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นครูที่มีสายงานทางด้านธุรการ บริการ ของโรงเรียนเพื่อที่จะทราบข้อมูลด้านการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ มากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการสอน ตำแหน่งการปฏิบัติงาน เพื่อทราบถึงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.3 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นครูที่มีต่อการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยวิธีการสัมภาษณ์ หรือ ลักษณะการไขว้ผลงานที่ประจักษ์ เพื่อการพัฒนายอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ดาร์ตัน เนื่องอัน.(2554).การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดรุณาราชบุรีสังกัดสำนักงานบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชหมู่บ้านจอมบึง.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). วิจัยทางการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พีเอ็นการพิมพ์.
- ประกอบ โพธิ์ราม.(2554). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษابุรีรัมย์ เขต 4.ครุศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มัญชุภา แจ่มหม้อ(2556).การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนดำรงราษฎร์ สงเคราะห์ จังหวัดเชียงราย ตามการรับรู้ของของบุคลากรในโรงเรียน.ศึกษาศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี(2542).TQM วิธ้องค์กรคุณภาพยุค2000.พิมพ์ครั้งที่ 4.กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศึกษาธิการ. กระทรวง. (2546 ข). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพรรณิ กุลภา.(2547). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชมธิยา ภัทรกุลธนิน. (2558). การรับรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีต่อสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสตรีวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 1 ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.