

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากร ครู ในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่
องค์การแห่งการเรียนรู้

ชื่อผู้วิจัย นายณัฐวุฒิ นามศรีคุณ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ครู ในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) จำนวน 140 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ภาษา ผ่านการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.912 นำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe s post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะ บุคลากร ครูเพศชายและเพศหญิง มองภาพรวมเหมือนกัน เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิงมีการรับคำสั่งจากสำนักการศึกษาในเรื่องที่ต้องทำตามนโยบายพร้อมทั้งงบประมาณในการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ได้มาในแต่ละปีมีค่อนข้างมาก

3. ผลจากการเปรียบเทียบ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพและรวมและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี พบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหมไม่เหมือนกันตามบริบทและระยะเวลาในการทำงาน

คำสำคัญ .

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึก ความเชื่อและการตัดสินใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยอาศัยความรู้ การรับรู้ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นฐานในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อพัฒนาโรงเรียนสู่องค์การแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวก กระตุ้นสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ เน้นกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นทุกระดับ บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเองนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน จนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติหรือสภาพที่เป็นอยู่ของโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ตามองค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนการสอนและผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอน ของโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)

เพศ หมายถึง รูปที่แสดงให้เห็นว่าเป็นหญิง หรือชาย ของประชากรโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) จำแนกเป็น

- น้อยกว่า 10 ปี

- 10 ปี ขึ้นไป

บทนำ

โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) เป็นสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล 1 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 ตระหนักถึงความสำคัญในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแผนปฏิรูปราชการประจำปี พ.ศ. 2559 ของสำนักงานการศึกษา ที่มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556 – 2560) แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร 12 ปี ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2556 – 2559) แผนปฏิรูปราชการกรุงเทพมหานครประจำปีพ.ศ. 2559 และนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ด้านที่ 3 มาตรฐานการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ตลอดเวลา เกิดทีมผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆอย่างหลากหลายจนได้รับการยอมรับ จากผู้เกี่ยวข้อง มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรอื่นๆ มีนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้ คือ มีความพยายามในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรการเรียนรู้ โดยมีคณะกรรมการจัดการความรู้ มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ แต่ยังไม่มีการ

ดำเนินการตามแผนและเกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายและมีจุดที่ควรพิจารณา คือ ควรมีการเตรียมพร้อมในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ แต่สถานศึกษาไม่มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ แต่ยังไม่มีการดำเนินการตามแผนและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย และมีจุดที่ควรพิจารณา คือ ควรมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ และนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับชุมชน ท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนมีการพัฒนาแหล่งสืบค้นด้านวิชาชีพและมีคณะทำงานรับผิดชอบ ในการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้

จากผลการประเมินคุณภาพภายใน Smart School ของโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น พบว่า การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของของบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อได้แนวทางในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมบูรณ์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องอีกทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ให้ยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ครูใน โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบเพศและประสบการณ์ของบุคลากร ครูใน โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) จำนวน 100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยได้จากการเปิดตารางหน้า 132 ในหนังสือการศึกษาอิสระ

กรอบความคิดในการวิจัย/สมมติฐานการวิจัย

1. เพศของบุคลากรมีผลความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ทำงานมีผลความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนในการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. เพื่อเปรียบเทียบเพศและประสบการณ์ของบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สมมติฐานการวิจัย

- 1.เพศของบุคลากรมีผลความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ทำงานมีผลความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)จำนวน 140 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) จำนวน 100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นลักษณะ แบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพ การดำเนินงานตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน ได้แก่

1. การสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ข้อ
2. การจัดโครงสร้างและการบริหารงาน จำนวน 6 ข้อ
3. การจัดการความรู้ จำนวน 6 ข้อ
4. การนำเทคโนโลยีไปใช้ จำนวน 5 ข้อ
5. ภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 3 ข้อ
6. การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 5 ข้อ
7. การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน จำนวน 4 ข้อ
8. การจูงใจ จำนวน 5 ข้อ
9. การกำกับติดตามการดำเนินงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า(Rating Scale)โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 9 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended From)

การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สภาพการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากตำราเอกสาร บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเรื่องที่จะศึกษา นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) กำหนดคะแนนดังนี้

ถ้าเห็นว่ายสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ถ้าเห็นว่ายไม่แน่	ให้คะแนน 0
ถ้าเห็นว่ายไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

ถ้าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ายข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ใช้ได้ ถ้าต่ำกว่านั้นจะนำมาปรับปรุงแก้ไขเมื่อวันที่ 11 – 19 เมษายน 2560 ผลปรากฏว่ามีข้อคำถามใช้ได้จำนวน 44 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80–1.00

3. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธี Item – Total Correlation โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .20 ขึ้นไป ไว้ใช้เป็นคำถามจริง ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่ามีข้อคำถามจำนวน 44 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .40 - .59 จำนวน 36 ข้อ

ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .60 ขึ้นไป จำนวน 8 ข้อ

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .912

5. เรียบเรียงแบบสอบถามพร้อมเก็บข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามนำมาทำการวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม (ทัศนarmacyอนุสรณ์) สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากร ครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ใน 9 ด้านคือ ด้าน 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน 3) ด้านการจัดการความรู้ 4) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ 5) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน 8) ด้านการจูงใจ 9) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน

1) สมมติฐานที่ว่า บุคลากรครู โรงเรียนสายไหม (ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน ทดสอบโดยการทดสอบ t-test

2) สมมติฐานที่ว่า บุคลากรครู โรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์)ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ทั้ง 9 ด้านแตกต่างกัน ทดสอบโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way analysis of variance)

3) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ละคู่ โดยวิธีทดสอบรายคู่ของเซฟเฟ (Scheffe's test) ในกรณีที่ผลการทดสอบสมมติฐานให้ค่าแตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตสายไหม ใน 9 ด้าน 1) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ 2) ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน 3) ด้านการจัดการความรู้ 4) ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ 5) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน 8) ด้านการจูงใจ 9) ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรครูโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตสายไหม จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมทั้ง 9 ด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.4 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.3 อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ใน

ระดับมาก ด้านการจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรครู อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตสายไหม ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การบริหารงาน ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ของโรงเรียน จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน โดยความร่วมมือจากชุมชน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาสู่มาตรฐานวิชาชีพครู พัฒนาระบบการบริหารและการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนให้ยืดหยุ่น ได้ตามความเหมาะสมกับ สถานการณ์พัฒนา นักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ค่านิยมอันพึงประสงค์และ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตย พัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เน้นทักษะกระบวนการคิด โดยยึดนักเรียนเป็นสำคัญพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การใช้ภาษาสากลในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาให้นักเรียนเห็นคุณค่าในการประหยัดพลังงาน รักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทย พัฒนาโรงเรียนให้เป็นฐานในการบริหารจัดการ พัฒนาระบบบริหารโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนรู้

ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ เป็นตัวอย่างแห่งองค์กรของการเรียนรู้ที่ดี มีการบริหารงานของแต่ละฝ่ายได้ดี ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะ ทางองค์กรหรือโรงเรียนได้มีการจัดการเรียนที่เหมาะสมตามหลักสูตรปัจจุบัน ตามศักยภาพของเด็กนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งยังเน้นถึงการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความหมายของ KM นพ.วิจารณ์ พานิช ได้ให้ความหมายของคำว่า “การจัดการความรู้” ไว้ว่าสำหรับนักปฏิบัติ การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือ เพื่อการบรรลุเป้าหมายอย่างน้อย 4 ประการไปพร้อมๆ กัน ได้แก่ 1) บรรลุเป้าหมายของงาน 2) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคน 3) บรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรไปเป็นองค์กรเรียนรู้ และ 4) บรรลุความเป็นชุมชน เป็นหมู่คณะ ความเอื้ออาทรระหว่างกันในที่ทำงาน

ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะ การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเหมาะสมกับวัสดุคล้องกับเนื้อหาที่เรียนได้เป็นอย่างดีเยี่ยม ทั้งสื่อการสอน คอมพิวเตอร์ และอื่นๆ อีกมากมาย ตามที่ (เจษฎากร ทองแสง) เทคโนโลยีและระบบงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ต่อไปนี้เป็น การจัดหา การใช้ การพัฒนาบุคลากร การแสวงหา การจัดระบบการใช้ การจัดการพัฒนาระบบฐานข้อมูล การมอบหมายความรับผิดชอบในการบำรุงรักษาและพัฒนาและการใช้ประโยชน์ที่มุ่งไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การบริหารวิชาการของโรงเรียน เป็นไปตาม ทฤษฎีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะมีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากร ภายใต้สถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีการแสดง ออกซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2544 : 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal Influence) ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ (2547 : 5) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจ คาฟท์ (Daft, 1999 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน อีแวนชีวิช และแมทเทสัน (Ivancevich and Matteson, 2002 : 425) นิยามความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ยุคส์ (Yukl, 2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรถือว่าทางโรงเรียนมีการดำเนินการในด้านนี้เป็นอย่างดีเสมอ เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหา

องค์การอย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์การ

ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทางโรงเรียน เนื่องจากความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนแปลงไป เบตส์ (ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือแรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องในคุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่ผู้เรียนรุ่นนั้น ได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

ด้านการจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับสูงผู้บริหารควร สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเอง เช่น การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และตระหนักให้บุคลากรเห็น ความสำคัญในการอุทิศตนเพื่อการเรียนรู้งานในสายอาชีพ เพื่อนำไปพัฒนาระบบงานและ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ และสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเป็นพี่เลี้ยงสอน งานให้คำแนะนำในการเรียนรู้รวมทั้งสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนเมื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะ ผู้บริหารมีการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ การมอบหมายงาน การกำกับติดตามงานและการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน ความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยวิธีการกระจายอำนาจไปตามสายงานและตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยยึดหลักการ ดังนี้ 1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยคำนึงความรู้ความสามารถ ความสนใจและความถนัด ตลอดจนภารกิจหลักของโรงเรียน โดยให้บุคลากรมีหน้าที่หลักและหน้าที่สนับสนุนประกอบกัน 2)ชี้แจงแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานให้ผู้รับมอบหมายมีความเข้าใจถูกต้องชัดเจนใน การปฏิบัติงาน 3)ติดตาม กำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ โดยวางแผนไว้ล่วงหน้าชัดเจน 4)นิเทศให้ความรู้ ความช่วยเหลือ สนับสนุน ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลปฏิบัติงาน 5)ให้การบำรุงขวัญกำลังใจหรือเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมและยุติธรรม 6)ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ใช้ผลการประเมิน ประกอบการวางแผนงานพิจารณาความดีความชอบหรือส่งเสริมความก้าวหน้าต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษา

จากการศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรครูในโรงเรียนสายไหม(ทัศนารมย์อนุสรณ์) ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน เขตสายไหม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ด้านการจัดโครงสร้างและการบริหารงานด้านการจัดการความรู้ ด้านการนำเทคโนโลยีไปใช้ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน ด้านการจูงใจ ด้านการกำกับติดตามการดำเนินงาน แม้ว่าผลการวิจัยทั้งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก แต่ในทุก ด้าน ยังมีจุดอ่อนที่ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรควรตระหนักและพัฒนาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ควรศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย(พ.ศ.2551-

พ.ศ.2555). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ, 2546.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิ พรินท์,

2555.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 74 ก.
(19 สิงหาคม 2542).

จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์.การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

เจษฎา นกน้อย.นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, 2523.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547.

ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 79 ก.(23 ธันวาคม 2547).

ภูษิต รุ่งแก้ว. การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวง

วัฒนธรรม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสยาม, 2555.

บุรพร สุทธรัตน์. องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพริ้นท์, 2552.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา.

มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

วิจารณ์ พานิช.ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการ

ความรู้เพื่อสังคม(สคส), 2550.

วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). การบริหารราชการแนวใหม่.(ออนไลน์)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Building the Learning Organization). กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสเปอร์เน็ท, 2549.

Forlow, Rhonda Leigh Keene. “Teachers' Perceptions of Character Education :

Implications for Staff Development”, Dissertation Abstracts International.62(7) : 2298-A ;
January, 2002.

Good, C. V. Dictionary of education. New York: McGraw Hill, 1973.

Kaiser, S.M. Mapping the Learning Organization : Exploring a Model of Organization Marquardt,
MJ. บดินทร์วิจารณ์ (แปล), วีระวุธมาชะตีสวานนท์ (เรียบเรียง).การพัฒนา

