

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงาน
เขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ธรรมวรรณ จันทะมัน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม
เพศและประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่
50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน
230 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 144 คน โดยเก็บข้อมูลจากครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขต
คลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครระหว่างวันที่ 3 - 24 เมษายน 2560
ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 144 คน คิดเป็น 100% การ
วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency)
ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (Independent
Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้า
พบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบ
โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheff's Post hoc comparison) ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นของครูที่มี
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัด
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสาม
วา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
มีความแตกต่างกันในด้านวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยครูเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศ หญิง 3) ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความ
คิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี
ความแตกต่างกันในด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีม และ ด้านวิถีคิดและด้านมุมมองที่เปิดกว้าง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : 1) ความคิดเห็น 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้

บทนำ

โรงเรียนเป็นองค์กรทางสังคมมีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาต้องบริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องหาวิธีการบริหารที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการคุณภาพเพื่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุดขององค์กร นักบริหารที่มีประสบการณ์เชื่อว่าการบริหารจัดการสมัยใหม่จะมีลักษณะองค์กรที่ขนาดเล็ก โดยมีทีมงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีส่วนร่วม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และมุมมองที่เปิดกว้างใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความคิดเป็นระบบและให้อำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ใช้ความรู้เป็นฐานสร้างและสานวิสัยทัศน์และทัศนคติ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานในสถานศึกษาเพราะเป็นการสร้างองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

แต่ปัจจุบัน พบว่าในสถานศึกษาประสบปัญหาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การที่บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน หรือการขาดการทำงานเป็นทีม รวมไปถึงการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีทัศนคติที่ไม่ตรงกัน มีวิสัยทัศน์ต่างกัน และมีเป้าหมายต่างกัน จึงทำให้เกิดการขัดแย้งในองค์กร ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้องค์กรในสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบุคลากรยังขาดการฝึกทักษะให้เกิดความชำนาญและยังไม่คิดที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศและบรรลุวัตถุประสงค์สู่ความสำเร็จ

จากเหตุผลและสภาพของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุง กำหนดนโยบายวางแผนส่งเสริม เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายของรัฐบาล ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันจะทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัว ในสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อไปและเพื่อนำข้อมูลที่ได้และข้อเสนอแนะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มีเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 230 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Share Vision) 2) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Personal Mastery) 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 4) วิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยถามเกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งจะครอบคลุมขอบข่าย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน การสร้างและสานวิสัยทัศน์ (Share Vision) 2) ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

(Personal Mastery) 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 4) ด้านวิถีคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Model) 5) ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบ (System Thinking) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้ค่าที (Independent Sample t – test)
4. ข้อมูลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำมาค่าคะแนนเฉลี่ยไปทำการทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheff's Post hoc comparison)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบการพิจารณาต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร
2. ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูเพศชาย มีความคิดเห็นมากกว่าครูเพศ หญิง

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ด้านวิธีคิดและด้านมุมมองที่เปิดกว้าง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง ความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการที่บุคลากรมีความใฝ่เรียนรู้และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา สามารถพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานและเพิ่มผลผลิตให้มีศักยภาพที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โรงเรียนต้องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงาน และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนการคิด เป็น ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ มีการจัดกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อคุณภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานที่มีคุณภาพอย่างมืออาชีพ เพราะการทำงานเป็นทีมทำให้ทุกคนทีมมีความตระหนักถึงความร่วมมือและต้องเปิดใจกว้างยอมรับความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา ทั้งการถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้เป็น ไปอย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้ เร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำนโยบาย แนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญวนิศา วิสิษฐ์ศาสตร์ (2558) เพราะบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ทักษะ และเจตคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน เปิดใจกว้างยอมรับความรู้ใหม่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยึดหลักการมีส่วนร่วม

ทำงานร่วมกันเป็นทีม แลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนปฏิบัติงานให้บรรลุถึงความสำเร็จทั้งส่วนตัวและองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชยา พันธุ์วงศ์ (2559) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กร จึงต้องปรับเปลี่ยนตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ก้าวสู่ยุคสมัยโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ขอบข่าย ของการสืบเสาะ ค้นคว้า แสวงหา และถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง และรวดเร็ว พร้อมกับการขยายอย่างกว้างขวางของความรู้ และการพัฒนาความรู้และการเรียนรู้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดรวมทั้งให้องค์กรและภาคส่วนในสังคมมีความใฝ่รู้และพร้อมที่จะเรียนรู้ อยู่เสมอและสอดคล้องกับงานวิจัยของชยาภัทร์ ศักดิ์ศรีบำรุงและกานต์ เนตรกลาง (2559) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาทุกวันนี้ ต้องสนอง นโยบายการปฏิรูปการศึกษา และจุดเน้นการพัฒนาการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษาต้องเร่งพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ ทำให้โรงเรียนต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูและบุคลากรทุกโรงเรียนจึงพร้อม ที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำนโยบาย แนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติ ให้เกิดความสำเร็จตาม เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกด้านซึ่งอภิปรายในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการผลักดันให้บุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ ทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายใน คือ ส่วนที่ สร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกฉกษณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่ สมาชิกต่อทีม ต่อองค์กร ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อ ความที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก คือ การให้ทราบโดยทั่วกันว่า องค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จ อะไรให้เกิดแก่องค์กร เช่น ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร จะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารเปิดใจกว้างให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร ในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ เจษฎา ยาลา (2556) เพราะบุคลากรในสถานศึกษามีการวิเคราะห์กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารเปิดใจกว้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้แลกเปลี่ยน

ความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณิศา วิสิษฐ์ ศาสตร์ (2558) เพราะผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ ชัดเจน การมุ่งมั่นและร่วมมือกันเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมกำหนดจุดเด่นจุดด้อยของ โรงเรียน

1.2 ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มุ่งมั่นในหลักการของเหตุและผล เพื่อผลักดันให้ ตนเองพัฒนาผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและขยายขอบเขตความรู้ออกไป เพื่อมุ่งสู่ความเป็น เลิศ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้าง วิสัยทัศน์ส่วนตัว เมื่อลงมือกระทำ และต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี มีการ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การ ฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน ทำงานด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริัญญา สระและ เฉลิมชัย หาญกล้า (2557) เพราะบุคลากรต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มุ่งมั่น สร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมี แรงมุ่งมั่นใฝ่ดี มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่ดี รวมทั้งใช้การฝึกจิตใต้สำนึกในการทำงาน ทำงานด้วยการ ดำเนินไปอย่างอัตโนมัติเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

1.3 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารพัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมโดยให้ระดับหัวหน้าและผู้ร่วมทีมมีความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ และมีพลังอำนาจที่ชัดเจน ในด้านการตัดสินใจ และการบริหารงานในลักษณะต่างๆ สร้างความเข้าใจให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงานซึ่งกัน และกัน กระตุ้นให้ครูนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างผู้นำ และมีการร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณิศา วิสิษฐ์ศาสตร์ (2558) เพราะมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และ มีการร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.4 ด้านวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ทั้งที่โดยชัดแจ้งและ การเรียนรู้แบบเงียบๆ แฝงเร้นที่เกิดจากการสังเกต การคิดใคร่ครวญ การแอบจดจำที่ใช้เวลาในการ สังเกตทักษะนั้นออกมาแบ่งปันกันกลายเป็นการมีรูปแบบความคิดร่วมกัน การมีรูปแบบความคิด มิใช่เพียงแต่เพิ่มพูนทักษะฝีมือ แต่ยังสร้างประสบการณ์ และประสบการณ์ก็เป็นตัวสอนการมี รูปแบบความคิดของคน ของทีมด้วยแบบแผน ความคิดอ่านที่แบ่งปันร่วมกันนั้นจะขยายขอบเขต

ขององค์ความรู้ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้น มีการพัฒนารูปแบบวิธีการคิดที่เหมาะสมและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณีสา วิศิษฐ์ศาสตร์ (2558) เพราะมีการนำแนวคิดมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ มีการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆที่เกิดขึ้น มีการพัฒนารูปแบบวิธีการคิดที่เหมาะสม มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอน

1.5 ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมองภาพบริบทขององค์กรในสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับโครงสร้าง และขอบข่ายงานโดยรวมได้อย่างชัดเจนและมีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการบริหารงานอย่างเป็นกลยุทธ์ เป็นแนวทางให้ครูกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมาย และกระตุ้นให้บุคลากรและทีมงานพัฒนาระบบการวางแผนงานและกำหนดแผนการพัฒนาโดยนำข้อมูลสภาพปัจจุบันทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและกำหนดกลยุทธ์ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถตรวจสอบซ้ำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ยาลา (2556) นั่นคือผู้บริหารต้องพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นระบบและมีขั้นตอน มีการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้ากันอย่างเป็นระบบ บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับที่สามารถตรวจสอบซ้ำได้และร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณีสา วิศิษฐ์ศาสตร์ (2558) เพราะมีการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม และมีการนำแนวความคิดมาจัดระบบการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้ บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีวิจารณญาณและสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักการศึกษา โดยการจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม จะมีความคิดเห็น มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ดี ผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน รวมถึงการกระตุ้นให้ครูนำความรู้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่องค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ศิริัญญา สระและ เฉลิมชัย หาญกล้า

(2557) เพราะผู้บริหารสร้างความเข้าใจให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธิดา เมฆวาทต์ (2559) เพราะ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูนำความรู้ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่องค์กรที่ดี และสร้างความเข้าใจให้ครูเกิดการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็น ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัด สำนักงานการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันในด้าน การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ ด้าน วิถี คิดและด้านมุมมองที่เปิดกว้าง เพราะ มีความแตกต่างกันองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความ แตกต่างระหว่างบุคคล มีทัศนคติที่ต่างกัน มีบริบทที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นของครูจึงแตกต่างกัน รวมทั้งมีการจัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูในด้าน ต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ มาตรฐาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษา ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ศิริบุญญา สระและ เฉลิมชัย หาญกล้า (2557) เพราะมีการจัดการอบรมครูเพื่อ พัฒนาสมรรถนะของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและยกระดับ คุณภาพการจั ดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรธิดา เมฆวาทต์ (2559) เพราะสถานศึกษามีความแตกต่างกันองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทัศนคติที่ต่างกัน มีบริบทที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุงและกานต์ เนตรกลาง (2559) เพราะบุคคลมีทัศนคติที่ต่างกัน มีบริบท ที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ดังนั้นความคิดเห็นของครูจึงแตกต่างกัน รวมทั้งมีการ จัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของครูในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น คุณภาพการจั ดการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเครือข่าย โรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ สถานศึกษา ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีความชัดเจน กระชับยืดหยุ่นและสามารถปฏิบัติได้

2. ด้านการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สถานศึกษา ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร บุคลากรในโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สถานศึกษา ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีค่านิยม ความสามัคคี ความเอื้ออาทร ความเชื่อและวัฒนธรรมขององค์กร บุคลากรควรมีความสามัคคี ในการทำงานร่วมกันและให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี บุคลากรควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรมีความคิดที่แปลกใหม่เสมอในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมงาน และควรมีการมีการตั้งเกณฑ์ความสำเร็จ มีการติดตามและประเมินผล

4. ด้านวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง สถานศึกษา ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร บุคลากรควรช่วยกันแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างในการพัฒนางานครั้งต่อไป

5. ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบ สถานศึกษา ของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา ที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ศึกษาความคิดเห็นของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. ศึกษาบรรยากาศในองค์กรที่สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ขาลา. (2556). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**
ในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชญานิสรา วิศิษฐ์ศาสตร์. (2558). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ**
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ชยาภัทร์ ศักดิ์ศรีบำรุงและกานต์ เนตรกลาง. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง**
บรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ตามความคิดเห็น
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.
- พัชชา พันธุ์ดวงศ์. (2559). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**
ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต
2. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรธิดา เมฆวาทต์. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน**
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริัญญา สระ และ เฉลิมชัย หาญกล้า. (2557). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ**
สถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 . วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี