

**องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
LEARNING ORGANIZATION IN RATCHABORIKANUKROH SCHOOL
UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 8**

สุรีย์พร บุญถนอม¹

SUREEPORN BOONTHANOM

มัทนา วัฒนอมศักดิ์²

MATTANA WANGTHANOMSAK

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 178 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน และครู 165 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิดของเซ็งเก้ (Senge) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ของทีม และวิสัยทัศน์ร่วม
2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ด้านความรอบรู้แห่งตน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ศักยภาพมากยิ่งขึ้น ด้านแบบแผนทางความคิด ควรศึกษาแนวคิดจากนักปรัชญาหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ ปรับเปลี่ยนความคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความคิดจากการฟัง อ่าน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ควรมีสติและจิตสำนึก ใช้วิจารณญาณในการคิดหาเหตุผล และคิดอย่างเป็นระบบในการดำเนิน

¹นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ชีวิตหรือปฏิบัติงาน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้อื่น ภายในและนอกองค์กร ปรับวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ทั้งนี้ สถานศึกษาควรเปิด โอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อร่วมหาแนวทางในการพัฒนา วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ด้านการเรียนรู้ของทีม ควรประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในทีมงานอย่าง สม่ำเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและแบ่งหน้าที่กันชัดเจน มองปัญหาและ ร่วมกันหาทางป้องกัน สรุปผลการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคของงาน ด้านการคิดเชิงระบบ ควรศึกษาข้อมูล เรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม ฝึกคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบอยู่เสมอ รวมถึงเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขอย่างเป็น ระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและทบทวนการทำงานโดยใช้เหตุผล ตรวจสอบอย่างละเอียดและคำนึงถึงผลกระทบต่างๆที่ตามมาก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใดลงไป

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) learning organization in Ratchaborikanukroh School under Secondary Educational Service Area Office 8 and 2) guidelines for development of learning organization in Ratchaborikanukroh School under Secondary Educational Service Area Office 8. The population used in this research were 178 personnel that consisted of 5 administrators, 8 heads of learning area, and 165 teachers. The research instrument was a questionnaire concerning learning organization based on Peter Senge Theory. The statistics used to analyze the data were frequency (f), percentage (%), arithmetic mean (μ), standard deviation (σ) and content analysis.

The findings of the research were as follow :

1. Learning organization in Ratchaborikanukroh School under Secondary Educational Service Area Office 8 was at high level, collectively and individually, ranking from the highest to the lowest by arithmetic mean as follow: system thinking, personal mastery, mental models, team learning and building shared vision.
2. Guidelines for development of learning organization in Ratchaborikanukroh School under Secondary Educational Service Area Office 8: Personal mastery: School should encourage people to continuously learning more for develop own-self in potential ability. Mental models: learn philosophers' concepts or from successful person. Developing and adapting critical thinking from listening and reading and sharing knowledge or experience with others. Consciousness and understand classify surroundings together

with systematic thinking in way of life and performance. Building shared vision: expressing opinion to whom internal and external section. Transform own vision conform to school vision. Open the opportunity to people directly express their opinion for search the best way effective development. Team learning: continuously meeting with team and open-minded give more options than a one-track mind. Systematic work and clearing delegating responsibility. Understand hindsight and together sort the problem with team. Constantly sum up team's problems and performance. System thinking: continuously research for new knowledge. Systematically cultivate analytical thinking skill along with understanding of management and problem solving. Systematic planning and review own performance. Reasonable decision to take action and regard of consequences.

KEY WORD : LEARNING ORGANIZATION

บทนำ

เมื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและการปกครอง ผู้ที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์สังคมได้นั้น จึงต้องเป็นบุคคลที่มีทักษะชีวิตที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ระบบการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในสังคม เสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งให้กับประเทศ จำเป็นต้องตื่นตัวและเร่งพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ให้เท่าทันสภาพโลกาภิวัตน์ โดยปัจจัยสำคัญที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2552: 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งด้านความรู้ และคุณภาพ กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม แต่ละระดับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: 53) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ขององค์กรตามหลักการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ในส่วนของการบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตามมาตรา 11 ได้บัญญัติเป็นแนวทางไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา

ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน

โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสามจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หรือ สมศ.เมื่อวันที่ 29-30 พฤศจิกายนและ 3 ธันวาคม พ.ศ.2555 ผลการวิเคราะห์สถานศึกษาด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก พบว่า สถานศึกษามีจุดที่ควรพัฒนา โดยได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 แบ่งเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านผลการจัดการศึกษา สถานศึกษาควรประชุมร่วมกับผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร คณะครู ตัวแทนผู้เรียน ผู้ปกครอง วิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจการทำข้อสอบ O-NET ควรจัดหาวิทยากรที่เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในการฝึกคิดวิเคราะห์โจทย์ปัญหาแบบต่างๆ ฝึกทำแบบทดสอบที่หลากหลายรูปแบบให้มากขึ้น เป็นต้น 2) ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาทุกด้านเป็นอย่างดี แต่ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและด้านบริหารทั่วไป โดยร่วมแสดง

ความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่แล้ว แต่ผู้บริหารควรนำผลการประเมินการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู ได้แก่ ผลการประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ แบบวัดแบบทดสอบของครูทุกคนไปพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีและสื่อธรรมชาติให้มากขึ้น 4) ด้านการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษามีการประกันคุณภาพที่เป็นระบบดีอยู่แล้ว แต่ควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้ชัดเจน และประกาศให้คณะครูและบุคลากรทุกคนรับทราบอย่างทั่วถึง

จากการศึกษาผลการประเมินการวิเคราะห์สถานศึกษา ทำให้ทราบจุดที่ควรพัฒนารวมถึงข้อเสนอแนะ ที่ทางสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ.ได้เสนอแนะไว้นั้น เพื่อเป็นกรอบให้สถานศึกษาได้นำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับให้โรงเรียนมีคุณภาพนั้น หากจะพิจารณาถึงสภาพภายในองค์กรที่เป็นปัญหาและจุดที่ควรพัฒนาทั้ง 4 ด้าน เช่น การขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมทั้งผู้บริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง การที่โรงเรียนมีวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอ และมีคุณภาพ แต่บุคลากรยังใช้สื่อเทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์ในการเรียนการสอนไม่เต็มที่อันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การเปิดโอกาสให้

คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาที่ค่อนข้างน้อย และโรงเรียนขาดการประสานงานเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมาย เมื่อทราบปัญหาและพิจารณาในด้านผลการจัดการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแล้ว สถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายควรคำนึงถึงปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน และการหาแนวทางร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ การวิเคราะห์ข้อสอบหรือโจทย์คำถามในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย คำนึงถึงการส่งเสริมเพื่อเพิ่มและพัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของครูโดยการอบรมต่าง ซึ่งควรมีการประชุมหารือในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตน มีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบขั้นตอน มีนิเทศการเรียนการสอน และนำผลจากการประเมินการนิเทศ การประเมินกระบวนการจัดการเรียนรู้ มาปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้น อันจะส่งผลไปสู่คุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ ด้านการบริหารจัดการรวมถึงการประกันคุณภาพภายใน ที่ยังเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง ซึ่งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรหรือการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาทราบให้ทั่วถึงนั้นก็เปรียบเสมือนการระดมความคิดของทุกฝ่าย เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การกำหนดนโยบาย โครงการของ

สถานศึกษา มีเป้าหมายทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาที่ชัดเจน เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความคิดมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน อันเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษาและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันต่อไปได้

ทั้งนี้ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ได้กำหนดนโยบายของโรงเรียนเพื่อเป็นทิศทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ไว้ดังนี้ 1) พัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และอนุรักษ์ความเป็นไทย สามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข 2) พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล มีทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เป็นระบบตรวจสอบได้ 4) เพิ่มศักยภาพครูในด้านวิชาการและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพ 5) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ให้มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 6) ประสาน บริการ ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการพัฒนาการศึกษาทุกด้าน (โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ 2555: 59-62)

เมื่อพิจารณานโยบายของโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานและมีคุณธรรม มีลักษณะอันพึงประสงค์แล้วนั้น สิ่งที่สำคัญคือ ผู้มีส่วนจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ได้แก่ ครู ผู้เรียนจะได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ สิ่งที่ต้องการ

รวมถึงมีแนวความคิดที่ดีจากครูผู้สอน ดังนั้น ความเป็นผู้รอบรู้ในเรื่องที่สอนเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงมีความรู้ความสามารถที่จะดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพด้วย ทั้งนี้ จากนโยบายก็ยิ่งมุ่งเน้นให้มีการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของครู พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั่วถึง รวมถึงการส่งเสริมระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญให้การสร้างความรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การมีนโยบายสถานศึกษาเป็นทิศทางให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้ตระหนักเป็นแนวทางในการดำเนินงานของตนและมีแนวทางในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

จากการทราบบัญญา ผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากสมศ. และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียน รวมถึงการศึกษาทิศทางในการพัฒนาคุณภาพจากนโยบายของโรงเรียน จะพบว่า การบริหารและปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นจะต้องตระหนักในผลสัมฤทธิ์อันจะเกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน รวมถึงองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่มีความหลากหลายของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน ต้องประสานงานและดำเนินงานร่วมกันในหลายบทบาทหน้าที่ที่นอกเหนือจากการเรียนการสอน จึงมีกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผนในการทำงานร่วมกันอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โรงเรียนมีการ

หมุนเวียนบุคลากรอยู่บ่อยครั้ง ทั้งการโยกย้ายตำแหน่งหรือเกษียณอายุราชการ มีระบบการทำงานร่วมกันระหว่างคนที่อายุราชการมากและน้อยโดยต้องมีการสอนงาน ถ่ายทอดความรู้ความสามารถตามสายงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดร่วมกันและกัน ซึ่งต้องมีการยอมรับแนวความคิดของกันและกัน บุคลากรต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการอบรม ฝึกปฏิบัติให้ชำนาญ ให้เกิดขึ้นในตนเองอยู่เสมอ และเพื่อสร้างสรรค์ผลงานอันจะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องปรับปรุงให้เท่าทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตลอดจนการรับทราบบัญญาอุปสรรคของสถานศึกษา นโยบาย วิสัยทัศน์ แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องให้ความสำคัญ ร่วมกันวางแผนพัฒนาให้เป็นระบบร่วมกัน จนนำไปสู่การปฏิบัติภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการวางแผนปฏิบัติของตน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามนโยบายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงมีหน้าที่สำคัญที่จะช่วยให้คนในองค์กรมีความสามารถในการเรียนรู้ รู้จักสภาพปัญหาขององค์กร เป็นการส่งเสริมให้คนในองค์กรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการทำงานเป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ ช่วยในการรู้เท่าทันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพการณ์ปัจจุบัน และ

เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์และแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การจัดเตรียมโครงการวิจัยโดยศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหาของการวิจัย ค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร วิชาการ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ และนำผลจากการศึกษาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ เพื่อขอคำแนะนำในการจัดทำโครงร่างงานวิจัยและนำเสนอภาควิชาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย จากนั้นดำเนินงานวิจัย โดยนำเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ รวมถึงได้รับการเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นประชากร นำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของเครื่องมือ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอรายงานผลการวิจัยต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อ

ตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จากนั้นจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 จำนวน 178 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน และครู 165 คน ซึ่งไม่นับรวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาประกอบไปด้วย ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวความคิดของเก้ (Senge) มีหลักสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

- 2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้น โดยคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2.2.แบบแผนทางความคิด (Mental Models) หมายถึง ความเชื่อ ทศนคติจากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นๆมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้อย่างเหมาะสม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional Quotient)

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเหมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัดและปลอดภัย

2.4 การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

2.5 การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล เป็นลักษณะการมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (Total system) ก่อนว่า จะมีเป้าหมายในการทำงานอย่างไร แล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (subsystem) ทำให้สามารถนำไป

วางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆนั้นให้เสร็จทีละส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในโรงเรียนและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือก (Force choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเขต 8 เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการ ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge) (Peter M. Senge 2006: 6-9) โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale) (Rensis Likert 1961 : 74)

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและสร้างเครื่องมือการวิจัยด้วยแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารคู่มือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงได้ศึกษาแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของกฤติยา จันทรเสนา (กฤติยา จันทรเสนา 2556:242-247) โดยนำผลจากการศึกษาไปปรึกษาและรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
2. เสนอ แบบ สอบ ถาม ที่ สร้าง ขึ้น ต่อ คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขมาหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น(reliability) อยู่ที่ .95
4. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน
2. จัดระเบียบข้อมูล นำมาลงรหัสข้อมูล แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติเพื่อการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
3. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency : f) และค่าร้อยละ (percentage : %)
2. การวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) และนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)
3. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 8 คน และครู จำนวน 165 คน รวม 178 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุ
เคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวม

(N = 178)

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8	μ	σ	ระดับ
1.	ความรู้รอบรู้แห่งตน	4.18	0.59	มาก
2.	แบบแผนทางความคิด	4.09	0.64	มาก
3.	วิสัยทัศน์ร่วม	4.03	0.64	มาก
4.	การเรียนรู้ของทีม	4.05	0.62	มาก
5.	การคิดเชิงระบบ	4.19	0.57	มาก
รวม		4.10	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่
ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคิดเชิงระบบ ($\mu = 4.19$,
 $\sigma = 0.57$) ความรอบรู้แห่งตน ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.59$)
แบบแผนความคิด ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.64$) การเรียนรู้
ของทีม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.62$) และวิสัยทัศน์ร่วม (μ
 $= 4.03$, $\sigma = 0.64$)

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ใช้การวิเคราะห์
เนื้อหา (content analysis) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม
เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนว
ทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโ
บริกานุเคราะห์ สามารถรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหา
สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาความรู้รอบรู้แห่งตน โดย
การพัฒนาตนเองรอบด้าน แสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
จากการเข้ารับการอบรม สัมมนา หรือการเข้าร่วมการ
นำเสนอผลงานทางวิชาการต่างๆอย่างต่อเนื่อง เพื่อ
พัฒนาการสอนและปรับแนวคิดของตนเอง ศึกษาหาข้อมูล
ใหม่ๆจากการอ่าน ข่าวสารประจำวัน หนังสือ วารสาร ดู
หรือฟังจากโทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต สื่อ ICT เทคโนโลยี
ใหม่ๆโดยไม่มีการปิดกั้น รับข้อมูลข่าวสารอย่างมี
วิจารณญาณ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆเพิ่มขึ้น

เพื่อเพิ่มศักยภาพของตน โดยสนทนากับผู้รู้ เพื่อนร่วมงาน เครือข่ายบุคลากรในวิชาชีพเดียวกันหรือรับฟังบุคคลอื่นๆ ที่มีทักษะกระบวนการด้านความรู้ที่แตกต่างจากที่ตนเองมี เพื่อพัฒนาความคิดให้มีความคิดสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าต่อวิชาชีพและก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมถึงศึกษาทิศทาง นโยบาย การศึกษา วิสัยทัศน์ของโรงเรียน หลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้และใช้ความรู้เพิ่มเติมให้ตรงตาม ตัวชี้วัด นำผลจากการศึกษาหาความรู้มาสร้างสื่อให้น่าสนใจ จัดทำแผนการสอน แบบทดสอบ แบบประเมินที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสามารถแก่นักเรียน เสริมสร้างความรู้ให้แก่นักเรียนและสอดคล้องกับ ความสนใจของผู้เรียน อีกทั้งควรตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาแบบแผนทางความคิด โดยพัฒนาความคิดจากการอ่าน ฟัง แลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เพื่อนร่วมงาน ศึกษาแนวคิดจากนักปรัชญา ผู้ที่ประสบความสำเร็จ หาความรู้เพิ่มเติม แล้วนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยยึดมั่นว่าตนเองคือผู้ไม่รู้ ไม่เข้าใจ ศึกษาข้อมูลให้ครบทุกด้าน ใช้ วิจารณ์ญาณ ใช้ความคิดไตร่ตรองหาเหตุผล มีสติและ จิตสำนึก คิดอย่างเป็นระบบก่อนตัดสินใจกระทำสิ่งใด จำแนกเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยความเข้าใจเพื่อเผชิญ กับวิกฤตการณ์ต่างๆได้ มองโลกกว้างๆ คิดในแง่บวก ศึกษาสิ่งรอบตัวและนำสิ่งที่ได้รับมาคิดทบทวนอย่างมี เหตุผล ปรับทัศนคติที่บกพร่อง ศึกษาข้อผิดพลาดในอดีต หรือนำสิ่งที่ติอยู่แล้วมาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้น ปรับ ความคิดให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีการวางแผนการ ทำงานให้สอดคล้องกับสภาพจริง เรียงลำดับความสำคัญ

ของงาน พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ ต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนและ ประเมินตนเองหลังการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการ ทำงานของตนและสถานศึกษาต่อไป

3. แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม ควรมีการ ปรีกษา หาข้อตกลงร่วมกัน พูดคุยในกลุ่มย่อยๆ ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล รวมถึง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้อื่นภายใน และภายนอกองค์กร วิเคราะห์ข้อดี ข้อด้อยเพื่อการพัฒนา ต้องทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานว่าวิสัยทัศน์ต้องเป็น สิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ ปรับวิสัยทัศน์ของตนเองให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร และช่วยกันสร้าง และหาแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์ ขององค์กรทุก 3 ปี โดยทำการประชุมร่วมกับ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำวิสัยทัศน์ทุกครั้ง จึง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง ให้บุคลากรทุก ฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา เสนอแนะ ข้อคิดเห็นและแสดงวิสัยทัศน์แล้วนำมาร่วมกันวิเคราะห์ และพัฒนา สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมี วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มี แนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน เพราะวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาจะต้องเกิดจากการระดมความคิดของบุคลากร ทุกฝ่าย เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

4. แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม จะต้อง มีการประชุมวางแผนและดำเนินการส่งทีม(ผู้แทน) เข้ารับ การสัมมนาการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆอย่างต่อเนื่อง มีการ

ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทุกครั้งหลังภารกิจที่สำคัญเสร็จสิ้น จัดตั้งกลุ่มปรึกษารื้อหรือร่วมกัน พูดคุยกันในทีมงานเพื่อหาข้อสรุป การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่กันชัดเจน แจกจ่ายการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคลภายในทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในด้านการทำงาน ตั้งเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่รวมถึงแนวทางการสอนแบบใหม่ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามในเวลาเดียวกัน มีหัวหน้าและกลุ่มช่วยกันวางแผน ปรึกษาทำตามแผนเป็นขั้นตอน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สลับหน้าที่หัวหน้ากับรองหัวหน้าในงานย่อยๆ เพื่อให้ได้เรียนรู้งานครบถ้วน มีความสามัคคีและมีแนวทางดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มองปัญหาหาทางแก้ คิดถึงปัญหาและร่วมกันหาทางป้องกัน ตกลงถึงองค์ความรู้ของทุกคนในทีมและช่วยกันพัฒนางานตามความเหมาะสม สรุปผลการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคของงาน หาแนวทางการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดร่วมกัน นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนหรือการทำงานร่วมกัน และเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

5. แนวทางการพัฒนาการคิดเชิงระบบ ควรฝึกคิดอยู่เสมอ ควรเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ ไตร่ตรอง ตรวจสอบอย่างละเอียด จัดลำดับความสำคัญ และคำนึงถึงผลกระทบต่างๆที่ตามมาก่อนที่จะตัดสินใจกระทำการใดลงไป มองโลกในแง่ดี พิจารณาสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยึดติดกับเหตุการณ์มากเกินไป และนึกถึงส่วนที่ตนเองเกี่ยวข้องอย่างไรกับงานนั้น รวมถึงสาเหตุที่แท้จริงซึ่งเป็นส่วนสำคัญ มีการคิดล่วงหน้า โดยจะต้องมีการ

กำหนดเป้าหมาย การวางแผนการดำเนินงาน ปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นมาตรฐานเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองและสถานศึกษา คิดวิเคราะห์การทำงานตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ อย่างถูกต้องและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุผล กระบวนการคิดและนำไปสู่การตัดสินใจต้องอยู่ภายใต้เหตุผลและความพร้อม ทำเรื่องที่ยากให้เป็นเรื่องที่ยางและทำได้จริง ควบคุมผลงานปัจจุบัน ถ้าเป็นผลดีให้พัฒนาต่อและรอดูผล แต่ถ้าเป็นผลเสีย ให้จัดปัญหาและหาทางป้องกัน มีการศึกษาข้อมูล เรียนรู้ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และจัดสร้างองค์ความรู้ของตนเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ สังเคราะห์ สรุปเพื่อนำมาสนับสนุน ทบทวนการทำงานด้วยเหตุผล มีการประชุมพูดคุยกันในองค์กรหรือทีมงานที่ทำงานร่วมกัน กระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นควรทำให้เห็นแบบแผน เห็นการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางความคิดหรือมีการพัฒนาแนวทางการคิดที่ดีที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่เกินไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันมีการผลักดัน ให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการจัดหลักสูตรกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีความเป็นพลวัต ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลกใน

ยุคศตวรรษที่ 21 ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น โดยหลักสูตรการเรียนการสอนต้องมีความเป็นสากล พัฒนาทักษะและความสามารถต่างๆให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากขึ้น ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงมีนโยบายที่ต้องพัฒนาระบบการปฏิบัติงานขององค์กรทุกส่วนให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นระบบตรวจสอบได้ อีกทั้งยังมีนโยบายพัฒนาบุคลากรและเพิ่มศักยภาพครูทั้งด้านวิชาการ โดยการเข้ารับการอบรมหรือการศึกษาดูงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู การตรวจคุณภาพของแผนการจัดการเรียนการสอน การนิเทศการเรียนการสอนจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และจากเพื่อนร่วมงานทุกภาคเรียน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพด้วย เช่น การนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งนโยบายของสถานศึกษา มีส่วนทำให้บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงาน สามารถวางแผนและรายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อประเมินผลการทำงานของตนได้ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและมองเห็นภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานอย่างเข้าใจ และมีเหตุมีผล การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในคิด การทำงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ปรับทัศนคติ มุมมองในการทำงาน การมองภาพรวมขององค์กรและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เอื้อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนให้สถานศึกษาอยู่รอดและบรรลุตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา งานวิจัยของธนภรณ์ เข้มทอง

และงานวิจัยของเมตตา เทพประทุน ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้านพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ของทีม และวิสัยทัศน์ร่วมเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่สถานศึกษามีเป้าประสงค์ให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพและสายงานอย่างต่อเนื่อง จึงมีส่วนทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่เปี่ยมพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆต่อองค์กรอยู่เสมอ ทั้งจากการอบรมเชิงปฏิบัติการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรืองานตามหน้าที่ การสนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอผลงานทางวิชาการของตนเอง การสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีเหตุและผล การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่เป็นระบบมีลำดับขั้นตอน โดยสถานศึกษาจะมีการประชุมครูประชุมฝ่ายวิชาการ หรือประชุมในกลุ่มงานย่อยตามความเหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรได้นำเสนอแนวคิดของตนและของกลุ่มเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษามีการนิเทศการเรียนการสอนจากหัวหน้ากลุ่มสาระและเพื่อนร่วมงาน การนำนโยบายและวิสัยทัศน์สถานศึกษาไปดำเนินงานตามขั้นตอน แผนงาน ดำเนินโครงการต่างๆอันเป็นประโยชน์ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุการสอน การนิเทศการสอน การตรวจคุณภาพแผนการตามเป้าหมายของตนและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

อีกทั้งนำผลจากการประเมินกระบวนการจัดการเรียน
จัดการเรียนรู้ การดำเนินโครงการของสถานศึกษา เพื่อ
นำไปสู่การปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานให้ก้าวหน้า
ยิ่งขึ้น นอกจากนี้สถานศึกษายังส่งเสริมให้บุคลากรมี
ส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาระบบ
บริหารจัดการสถานศึกษาด้วยระบบประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา มีโครงสร้างการบริหารองค์กรด้วย
ระบบที่มีแบบแผนที่ดีและชัดเจน มีการรายงานผลการ
ดำเนินงานของสถานศึกษาให้แก่บุคลากรทราบ เมื่อ
ทราบปัญหาที่หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทั้ง
กลุ่มย่อยไปจนถึงทุกฝ่ายในองค์กร จึงมีส่วนทำให้อ
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ
บัวประดิษฐ์ งานวิจัยของ บุปผา หนูหนักดี งานวิจัยของ
เปรมศิริ เนื้อเย็น และงานวิจัยของสายัณห์ ชูประเสริฐ
ที่พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและราย
ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

สำหรับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิง
ระบบอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็น
เพราะสถานศึกษามีระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน
ที่มีมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน เช่น
การประชุมวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน การพัฒนา
บุคลากรและการจัดให้บุคลากรได้พัฒนาตน พัฒนางาน
พูดคุยถึงปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกัน
จากการทำ PLC มีการประเมินการทำงานของตนเอง
และคนในองค์กรเพื่อนำผลจากการประเมินไปพัฒนา
งานหรือปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น โดยผลจากการ
ประเมินการทำงานเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเข้าใจถึง
สาเหตุของปัญหา รวมถึงสามารถมองเห็นภาพรวมการ
ดำเนินงานและสามารถวางแผนหาแนวทางในการ
พัฒนางานของตนรวมถึงดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายของสถานศึกษาต่อไปได้ โดยสอดคล้องตาม
แนวความคิดของเซงเก้ (Senge) ที่ได้กล่าวว่า การคิด

เชิงระบบเป็นหลักสำคัญประการแรกที่มีความสำคัญ
มากที่สุด เนื่องจากการคิดเชิงระบบจะเป็นการบูรณา
การหลักสำคัญด้านอื่นๆไว้ด้วยกัน บุคลากรในองค์กร
สามารถมององค์กรเป็นภาพรวมทั้งหมด และจะเข้าใจ
ถึงสาเหตุ ปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆขึ้น อันจะทำ
ให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นได้หรือ
สามารถปรับปรุงงาน การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับ
ยุคสมัยที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัตได้เป็นอย่างดี มี
การคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาก่อนที่จะลงมือ
กระทำการใดๆลงไป และนำผลการปฏิบัติงานด้านการ
สอน และข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากผู้บังคับบัญชา
ผู้ปกครอง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุง
การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ
งานวิจัยของ พเยาว์ สุตรัก ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ด้านการคิดและเข้าใจเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับมากเป็นอันดับแรก มีตัวบ่งชี้ 3 อันดับแรก
ได้แก่ สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง
ชัดเจนและเป็นระบบ บุคลากรในสถานศึกษาสร้าง
บรรยากาศประชาธิปไตยให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น
อย่างสร้างสรรค์และเสรี และบุคลากรในสถานศึกษา
เข้าใจถึงความสัมพันธ์ระบบสถานศึกษากับส่วนต่างๆ
เช่น ชุมชน หน่วยงานอื่น เป็นต้น และบุคลากรยอมรับ
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ สอดคล้อง
กับงานวิจัยของกฤติยา จันทระเสนา ที่พบว่า การปฏิบัติ
ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างในการคิดเชิง
ระบบ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทำตามอย่าง
การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นไปในลักษณะที่บุคลากรต่างก็ร่วมสนทนา
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กัน ต่างร่วมกัน
อภิปรายถึงประเด็นต่างๆทางด้านการเรียนการสอน
ภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูต่างก็มีหลักการฝึก
ปฏิบัติด้านการคิดเชิงระบบ กล่าวคือ มองความสัมพันธ์
ระหว่างเหตุการณ์ต่างๆ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

ต่างๆในภาพรวมและสร้างเป็นโครงสร้างทางความคิดในเชิงระบบ

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ในแต่ละด้านสามารถวิเคราะห์และสรุป ได้ดังนี้

ด้านความรู้แห่งตน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถ ศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรจำเป็นต้องนำความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษา เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น การทำสื่อหรือนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังนั้น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจึงเป็นไปเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ด้านแบบแผนทางความคิด ควรศึกษาแนวคิดจากนักปรัชญาหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จ ปรับเปลี่ยนความคิดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนาความคิดจากการฟัง อ่าน หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ใช้วิจยารณญาณในการคิดหาเหตุผล และคิดอย่างเป็นระบบในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรมากมายหมุนเวียนกันไป การดำเนินกิจกรรมเพื่อการศึกษา หลักสูตรหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและทันสมัย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่มย่อยหรือในองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไปได้ ดังนั้น การยอมรับแนวความคิดของผู้อื่นซึ่งเป็น

ต้นแบบด้านความคิด ความเชื่อ หรือแนวความคิดจากผู้ทำงานร่วมกันจะเป็นการพัฒนากระบวนการคิด ปรับทัศนคติในการดำเนินงานได้

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรมีการพูดคุยปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้อื่นภายในและภายนอกองค์กร ปรับวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ช่วยกันหาแนวทางในการนำไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์หรือสอดคล้องกับนโยบายและบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความหลากหลายของบุคลากร จำเป็นจะต้องมีการชี้แจง หรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างทั่วถึง เช่น การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน การประชุมภาคี 4 ฝ่าย และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อรับทราบนโยบายของสถานศึกษาเป็นประจำ การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันเสนอแนะการทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาดังนั้น การระดมความคิดของบุคลากรในสถานศึกษาจะเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนด เป้าหมาย แนวทางในการดำเนินงานและการจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาได้และเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและเป็นแนวทางในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาต่อไป

ด้านการเรียนรู้ของทีม ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ใหม่ๆในทีมงานกันอย่างสม่ำเสมอ วางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่ให้อุปสรรคของงานและร่วมกันหาทางป้องกัน ทั้งนี้ อาจเหมาะสมกับบุคคลภายในทีมอย่างเป็นระบบ คำนี้ถึง

ปัญหา พัฒนางานสรุปผลการปฏิบัติงานและปัญหา เป็นเพราะการเรียนรู้ร่วมกันของทีมจะทำให้ทราบถึง ปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา การเรียนรู้ กระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถดำเนินการ ต่างๆไปได้ด้วยดี ดังเช่น การประชุมในกลุ่มสาระการ เรียนรู้ การประชุมของฝ่ายวิชาการ กลุ่มงานย่อย การ จัดทำ PLC ในสถานศึกษา การสรุปผลการดำเนิน โครงการต่างๆของสถานศึกษา อันจะเป็นส่วนช่วยให้ บุคลากรในกลุ่มงานหรือภายในสถานศึกษาเกิดความรู้ ความเข้าใจในปัญหา รวมถึงแนวทางในปฏิบัติงาน ร่วมกัน เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้านการคิดเชิงระบบ ควรศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม ผึกคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ อยู่เสมอ รวมถึงเข้าใจปัญหาและหาทางแก้ไขอย่างเป็น ระบบ มีการวางแผนการดำเนินงาน จัดลำดับ ความสำคัญของงาน และปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและทบทวนการทำงานโดยใช้เหตุผล ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สถานศึกษามีหลายบทบาทและหน้าที่ ทั้งครูผู้สอน ครู ที่ปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการ สอน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มี ลำดับขั้นตอนของการทำงานที่เป็นระบบ ดังนั้น การ จัดลำดับความสำคัญของงานและมีการปฏิบัติงานที่เป็น ขั้นตอน รวมถึงระบบการคิดที่สามารถประมวล ความสัมพันธ์ต่างๆในงาน และการปฏิบัติงานที่มีความ ชับซ้อนได้ จะทำให้บุคลากรสามารถมองภาพรวมของ ปัญหาหรือสามารถวางแผนหาแนวทางในการ ปฏิบัติงานนั้นๆอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนให้ บรรลุผลสำเร็จได้ รวมถึงสามารถประเมินผลการทำงาน ของตนเองเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไปได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก รวมถึงด้านวิสัยทัศน์ร่วมแม้จะอยู่ใน ระดับมากแต่ก็อยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทาง ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงบุคลากรทุกคน ควรตระหนักถึงหลักสำคัญ 5 ประการขององค์กรแห่ง การเรียนรู้ และควรสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมถึงควรนำ กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่นักเรียน เพื่อเป็นการ ปลุกฝังนักเรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการ แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลอย่างเปิดเผยให้มาก ยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้มีการระดมความคิดเห็นของ บุคลากรทุกฝ่าย การชี้แจง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ วิสัยทัศน์เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ บุคลากรทุกคนได้เข้าใจเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มี วิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสถานศึกษาและสามารถ ปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างถูกต้อง เพื่อส่งเสริมให้ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางอันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โอกาสต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะประเด็นที่ควรนำมา ศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควบคู่การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
2. ควบคู่ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. ควบคู่ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อก้าวเข้าสู่การศึกษาในศตวรรษที่ 21

รายการอ้างอิง

- กฤติยา จันทรเสนา. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ธนภรณ์ เข้มทอง. “วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- บุปผา หนูนาคดี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 1.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2556.
- ปทุมพร ทิมแก้ว. “การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการดำเนินงานการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนในโครงการมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2557.
- เปรมศิริ เนื่อเย็น. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2556.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 166, ตอนที่ 74ก สิงหาคม 2542.
- พเยาว์ สุดรัก. “ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ ศี ก ษ า ศ า ส ต ร ม ห า บั ณ ฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2553.
- เมตตา เทพประทุน. “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านโป่งวิทยาคม.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

ยุพมาศ สุกใส. “การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2556.

โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์. แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557 - 2559
โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์. 2557.

_____. สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
(รอบสาม พ.ศ. 2554-2558). 2555.

วิชารัตน์ ธรรมรัตน์จินดา. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

วิไลวรรณ บัวประดิษฐ์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารโรงเรียนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขต
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาไทย : การวิเคราะห์
อภิมาน (Meta-analysis). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

สายัณห์ ชูประเสริฐ. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มมัธยมศึกษา อำเภอบึง จังหวัดพะเยา.” วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, 2558.

Best, John W. **Research in Education**, 4th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-hall Inc., 1970),
190.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**, (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

Lunenburg, Fred C. and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed.
CA : Wadsworth Cengage Learning, 2012.

Senge, Peter M. **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. London:
Random House, 2006.