

องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) LEARNING ORGANIZATION OF BANLANLAEM SCHOOL (SORNNUWATRATUTIT)

รติกร พุฒิประภา¹

RATIKORN PHUTHIPRAPH

นุชนรา รัตนศิริประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) 2) แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 12 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge) และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมกัน ความเชี่ยวชาญของบุคคล และแบบแผนทางความคิด

2. แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้ 2) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร 3) จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม 4) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน 5) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน และ 6) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง

คำสำคัญ : องค์การแห่งการเรียนรู้

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this study were to determine; 1) Learning organization of Banlanlaem School (Sornnuwatratutit) 2) The development guideline of learning organization of Banlanlaem School (Sornnuwatratutit). The population were 20 personnel of Banlanlaem School (Sornnuwatratutit) which included 1 school director, 12 teachers and 7 committees of school board. The research tools were a opinionaire of learning organization based on the concept of Sange and interview on the development guidelines of learning organization. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The results found;

1. The learning organization of Banlanlaem School (Sornnuwatratutit) in overall and each aspect were at high level. Sorted by arithmetic means, in descending order; systematic thinking, team learning, shared vision, personnel expertise and the conceptual aspect

2. There were developmental guidelines of learning organization of Banlanlaem School (Sornnuwatratutit). They are; 1) to promote and support teachers to study in higher education including scholarships. 2) to provide training budget to personnel. 3) to organize meetings which are open for everyone to exchange ideas and opinions for mutual understanding. It also provides opportunities for everyone to be both leaders and followers. 4) to the school must have a clear vision and be consistent with the school context. 5) to organize activities to build relationships among school personnel. 6) to encourage personnel to plan their own work.

KEYWORD : Learning Organization

บทนำ

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กรที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างสูงทั้งวงการวิชาการ วงการธุรกิจ และการบริหารจัดการที่มุ่งปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมาย (พิชญานันท์ อภิสิทธิ์เนตร และ ประสงค์ กัลป์ยาณธรรม, 2558: 142) อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อองค์กรอย่างมากในปัจจุบันเพราะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดที่ยั่งยืน แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้จึงเกิดขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและสามารถดึงคุณค่า (value) จากทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน (intangible assets) ซึ่งก็คือองค์ความรู้นั่นเองมาใช้

ให้เกิดประโยชน์กับองค์การ ความรู้จึงจัดเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าประเภทหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการจัดการ (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2553: 129) องค์การแห่งการเรียนรู้ยังเป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่น ที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เชื่อมโยงและพึ่งพากันระหว่างบุคคล องค์กร รวมทั้งชุมชนองค์กรที่ตั้งอยู่ โดยองค์กรมีส่วนร่วม สนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งองค์กร และเพื่อเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม องค์การแห่งการเรียนรู้ จึง

เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการเป็นองค์กรยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคล

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการสร้างความเจริญก้าวหน้าในสังคมสามารถวางรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2552: 2) องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่นๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กร ให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้ บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2552: 84) การที่องค์กรจะพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจะต้องเกิดจากการบริหารจัดการการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา ให้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อประโยชน์และความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาองค์กรสู่การเรียนรู้และการจัดการความรู้เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารต่อความอยู่รอดขององค์กร ปัญหาและอุปสรรคในด้านการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ตั้งแต่การสร้างความรู้ การถ่ายโอนความรู้ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ การจัดเก็บความรู้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ต้องการการบริหารจัดการ ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงบทบาทอย่างเด่นชัดในการสนับสนุนวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น บทบาทของผู้นำและวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญอย่าง

มาก นอกจากนี้สมาชิกทุกคนในองค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน และไม่จำกัดองค์ความรู้แค่ความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กร เนื่องจากความรู้ไม่ได้มีขอบเขตจำกัด (Boundaryless) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการจัดการความรู้และวัตถุประสงค์รวมถึงกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจนและใช้ประโยชน์จากพลังอำนาจร่วมกัน (Synergies) ของความรู้ที่มีอยู่ตามสถานการณ์ต่างๆ และตระหนักถึงหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าอยู่ที่การพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่รู้จักเรียนรู้ (Learn how to learn) ใฝ่รู้ตลอดเวลา (Continuous learning) และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ (Knowing in practices) (เจษฎา นกน้อย และคณะ, 2553: 34-35) ดังนั้น การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสามารถส่งเสริมให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลกในอนาคต แนวทางแห่งความสำเร็จในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นและต่อเนื่องตลอดเวลา นั้นนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการจัดการแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกส่วนขององค์กรในการสร้างและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้ได้ องค์ความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อจะได้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไปทำการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อทราบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)
2. เพื่อทราบแนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยศึกษาตามแนวคิดของซิงเก (Senge) ซึ่งประกอบไปด้วย ความเชี่ยวชาญบุคคล (personal mastery) แบบแผนทางความคิด (mental models) วิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และการคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking)

ประชากร

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาจากประชากรซึ่งได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 12 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรที่ศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามแนวคิดของซิงเก (Senge) ประกอบด้วย

2.1 ความเชี่ยวชาญของบุคคล (personal mastery) หมายถึง บุคคลที่มีการเรียนรู้ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์กร และยังเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานในการสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตนเองเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของ ตนเองอยู่เสมอ

2.2 แบบแผนทางความคิด (mental models) หมายถึง ความเชื่อค่านิยมเจตคติข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบและวิธี

คิดและความรู้ความเข้าใจรวมทั้งการแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

2.3 วิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันและส่งผลให้มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) หมายถึง การตระหนักถึงการร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีม การทำงานแบบเครือข่ายเป็นการทำงานที่ไม่ใช่เพียงแต่การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาวและริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ใหม่เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุผล และนำไปวางแผนและดำเนินการทำสิ่งต่าง ๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์รายละเอียดดังนี้

1. **แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionaire)** ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพ และประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของซิงเก โดยออกแบบเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิคเิร์ท (Likert) (Likert, 1961: 73-74)

2. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยออกแบบเป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ข้างต้น จึงได้ลำดับขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการ จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการจัดเตรียมโครงการอย่างเป็นระบบโดยศึกษาปัญหา ศึกษาวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรียบเรียงผลงานขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยวิธีการหาความเชื่อมั่น แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด โดยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากโรงเรียนต่างๆ ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้องวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย การรายงานผลการวิจัยเป็นขั้นตอนการเสนอร่างรายงานผลการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการแล้วปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้บุคลากรของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชราษฎร์อุทิศ) สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรใน

สถานศึกษาจำนวน 20 คน นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชราษฎร์อุทิศ)” เสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชราษฎร์อุทิศ) จำนวนทั้งสิ้น 20 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 12 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน โดยหาความถี่ (frequency:f) และร้อยละ (percentage:%) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 20 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และเป็นเพศชายจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ด้านอายุ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อายุ 31-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และน้อยที่สุดคือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ด้านระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาโท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุดคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ด้านตำแหน่งในปัจจุบันมากที่สุด คือ ครูผู้สอน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน

คิดเป็นร้อยละ 37 และผู้อำนวยการ
โรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ด้านประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา
ไม่เกิน 10 ปีมากที่สุด จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ
65 และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา 11-
20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15

ด้านประสบการณ์ในการทำงานใน
สถานศึกษา 31 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ
15 น้อยที่สุดคือประสบการณ์ในการทำงานใน
สถานศึกษา 21-30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)

การวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)
เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ข้อที่ 1 องค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์
อุทิศ) อยู่ระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลข
คณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม
(สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ทั้งในภาพรวมและจำแนกตาม
รายด้านของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) จาก
จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 20 คน แล้วนำไป
เปรียบเทียบตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม
(สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) โดยภาพรวม

ด้าน	องค์การแห่งการเรียนรู้	μ	σ	ระดับ
1	ความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.15	0.38	มาก
2	แบบแผนทางความคิด	4.05	0.32	มาก
3	วิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.24	0.45	มาก
4	การเรียนรู้เป็นทีม	4.28	0.53	มาก
5	การคิดอย่างเป็นระบบ	4.29	0.49	มาก
รวม		4.20	0.37	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)
โดยภาพรวมมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=4.20$, $\sigma=.37$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิม
เลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคิดอย่างเป็น
ระบบ ($\mu=4.29$, $\sigma=.49$) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
($\mu=4.28$, $\sigma=.53$) ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\mu=4.24$,
 $\sigma=.45$) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ($\mu=4.15$,
 $\sigma=.38$) และด้านแบบแผนทางความคิด ($\mu=4.05$,

$\sigma=.32$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.32 – 0.49 ลักษณะเช่นนี้แสดง
ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)

ในการวิจัย แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์
อุทิศ) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ โดยมีผู้ให้สัมภาษณ์
3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่าย

บริหารวิชาการ และครูผู้รับผิดชอบห้องสมุด เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์สรุปแนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ได้ 6 แนวทาง ดังนี้

- 1.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้
- 2.) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร
- 3.) จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม
- 4.) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน
- 5.) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน
- 6.) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)” ผลปรากฏดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล และด้านแบบแผนทางความคิด
2. แนวทางพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)
 - 1.) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้
 - 2.) จัดหางบประมาณในการฝึกอบรมให้กับบุคลากร

3.) จัดการประชุมให้ทุกคนได้มีการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม

4.) โรงเรียนต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

5.) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน

6.) ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตนเอง

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจาก ได้มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจให้ฝ่ายงานแต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบ ให้อิสระครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม มีความเป็นกันเอง ลดสถานะของความตึงเครียด มีการส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรทุกคนให้เกียรติและให้ความสำคัญซึ่งกันและกันโดยถือว่าทุกคนมีความสำคัญต่อองค์การ และมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งเซ็งเก (Senge) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นหลักการฝึกปฏิบัติของ องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะการคิดเชิงระบบนั้นจะบูรณาการวินัยด้านอื่น เข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ บุญเรือง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า บรรยากาศขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ โรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจมีผลมาจากบุคลากรในโรงเรียนได้ทำงานในสายงานที่ตรงกับความถนัดของตน ทำให้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในสายงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีการมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมปรับเปลี่ยนระบบการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวลิณ รัตนาวลีอาภรณ์ ศึกษาการศึกษาาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรกรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สำหรับด้านแบบแผนทางความคิดมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก บุคลากรของโรงเรียนยังยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิม ๆ ต่อการปฏิบัติงาน และการคิดอย่างเป็นระบบเป็นการคิดเชิงซับซ้อน บุคลากรของโรงเรียนยังไม่ได้รับการฝึกอบรมทางด้านการคิดเชิงซับซ้อน ประกอบกับผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อย ซึ่งเซ็งเก้ (Senge) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีรูปแบบวิธีการคิด มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เพราะทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่ง มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเป็นโครงสร้างแนวทางการคิดอย่างหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจน และยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมสัน ฌ รังสี ปัญหาได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ บุคลากรบางส่วนยังไม่เกิดการคิดหรือมองภาพรวมขององค์กร ยังยึดติดเฉพาะกับงานที่ทำหรือที่ได้รับมอบหมายวิธีการคิด ค่านิยมและวัฒนธรรมแบบเดิม ๆ ในการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อความคิด

2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนวัตรราษฎร์อุทิศ) ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์สรุปได้ ดังนี้

2.1 ความเชี่ยวชาญบุคคล โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งจัดหาทุนการศึกษาให้ ครูต้องพัฒนาตนเองจาก

แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อบรม ศึกษาดูงาน ด้านความเชี่ยวชาญบุคคล ครูต้องพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย อบรม ศึกษา ดูงาน จัดทำแผนในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำและนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย คงสาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบวรวิทย์ บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การตื่นตัวหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม การกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นพฤติกรรมการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลือชัย จันทโรปี ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ด้านความเป็นเลิศของบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.2 แบบแผนทางความคิด ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หลากหลาย ให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ยึดติดกับค่านิยม วัฒนธรรมรูปแบบเดิม ๆ ปรับเปลี่ยนทัศนคติเพื่อเปิดรับการเปลี่ยนแปลง แนวคิดและสิ่งใหม่ ๆ ตระหนักและศรัทธาในวิชาชีพของตน เซ็งเก้ (Senge) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีรูปแบบวิธีการคิด มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เพราะทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ

2.3 วิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอันจะนำไปสู่ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ศึกษาอย่างถ่องแท้ และวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีอิสระทางความคิด ให้ครูได้มีการประเมินพัฒนาการของตนเองและนำผลการประเมินไปพัฒนาปรับปรุงต่อไป สอดคล้องกับแนวความคิด

ของ มาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynold) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายหรือจุดหมายเดียวกันในที่สุด

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้ทำหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม ทุกคนแลกเปลี่ยนแสดงความคิดเห็น รวมถึงยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวความคิดของ วอทคินส์ และ มาร์ซิก (Watkin and Marscik) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานโดยใช้การมอบอำนาจให้กับคนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งจำเรียง ชัยวัฒน์ และเบญจมาศ อำพันธ์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีการมุ่งเน้นกระตุ้นเร่งเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันจะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ต่อไป

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง ซึ่งทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะหลักการฝึกปฏิบัติการคิดเชิงระบบ และสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่ คิดเป็นกลยุทธ์ ชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลาย แน่วแน่ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ คิดทันการ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริงบางที่ ซึ่งปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิด เล็งเห็นโอกาสในทุกปัญหาที่มีโอกาส ไม่ย่อท้อ สร้างประโยชน์ มองให้ได้ประโยชน์ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำและนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อำนาจ คงสาร ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตบวรวิทย์บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การตื่นตัวหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานของตนเอง เป็นพฤติกรรมกรรมการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลือชัย จันทรีเป๋ ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ด้านความเป็นเลิศของบุคคล อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล ผู้วิจัยจึงได้นำมาประมวลและสรุปเป็นข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชวรอุทิศ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในลำดับแรก และด้านแบบแผนทางความคิด อยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรวิเคราะห์ พิจารณาให้มีความสำคัญในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาและสร้างสรรค์รูปแบบการทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ ในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง

2. จากผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราชวรอุทิศ) ได้เสนอแนวทางว่า โรงเรียนควรจัดหางบประมาณในการจัดฝึกอบรมและพัฒนา

ศักยภาพครูตามสายงาน การศึกษาดูงาน
ทั้งสถานศึกษาและเอกชน เพื่อนำมาพัฒนาให้
โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2. ควรศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารองค์การ

3. ควรศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครปฐม เขต 2

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

เจษฎา นกน้อย และคณะ, นานาพรรณนะ การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้

(กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553),19.

เจษฎา นกน้อย และคณะ, นานาพรรณนะ การจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2553),34-35.

พิชญานันท์ อภิสิทธิ์เนตร และ ประสงค์ กัลป์ยามะธรรม,ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1,
วารสารการบริหารการศึกษา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558),142.

ยุรพร ศุทธรัตน์, องค์การเพื่อการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย,2552),84.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11

(กรุงเทพฯ: อรรถพลการพิมพ์, 2555),2.

Rensis Likert, *New Patterns of Management* (Tokyo : McGraw – Hill book company,1961), 73-74