

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส
LEARNING ORGANIZATION OF WATPURANAWAS SCHOOL

จันทร์เพ็ญ สุขเกษม¹

CHANPEN SUKKASAM

นุชนรา รัตนศิริระประภา²

NUCHNARA RATTANASIRAPRAPH

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส และ 2) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส ประชากร คือบุคลากรโรงเรียนวัดปุณณาวาส ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 5 คน ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ศิลปะ การงานอาชีพ และ เทคโนโลยี สุขศึกษาและพลศึกษา วิทยาศาสตร์ และ ครู 62 คน เครื่องมือที่ใช้มี 2 ประเภท คือ แบบสอบถาม และ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส โดยภาพรวม และ รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล การคิดเชิงระบบ แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และ การเรียนรู้ของทีม

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส มี 17 แนวทาง ซึ่งแนวทางที่ผู้บริหารควรปฏิบัติมี ดังนี้ 1) ร่วมกันตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ 2) ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานด้านการสอนด้วยตนเอง 3) ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 4) จัดการประชุม อย่างสม่ำเสมอ 5) ส่งเสริมให้พัฒนาผลงานด้วยตนเอง 6) รับฟัง ความคิดเห็น 7) สนับสนุน ให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูง 8) ร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น 9) จัดอบรมการใช้นวัตกรรมในการสอน 10) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 11) ชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 12) ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ 13) ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ และนอกจากนี้บุคลากรควรมีแนวทางในการพัฒนาในองค์กร ดังนี้ 14) ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อคุณภาพงานที่สูง 15) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน 16) ติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 17) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาในการจัดการสอน

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this study were to determine: 1) Learning organization of Watpuranawas School 2) The development guideline of learning organization of Watpuranawas School. The population were 69 personnels of Watpuranawas School which included 1 school director, 1 assistant director, 5 heads of departments which consist head of Thai Language, Arts, Health and Physical Education, Career and Technology, Science and 62 teachers. The research tools were an opiniaonaire and a structured interview. Statistics in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The results found.

1. The learning organization of Watpuranawas school and each aspect were at high level. Sorted by arithmetic means, in decending order, personnel mastery, systems thinking, mental models, shared vision and team learning.

2. There were developmental guidelines of learning organization of Watpuranawas school. There are 17 ways to develop and administrator should : 1) involve and decide in some situation 2) promote in creative work by themselves 3) corporate to solve in every situation 4) set a meeting for personnels 5) promote and develop work by themselves 6) open mind to opinions 7) support for higher education 8) analyze problems and solve problem 9) organize training on use of innovation in teaching and learning 10) encouraged to share experience 11) explain of various issue that continuously in the organization 12) promote working at full capacity 13) reinfore always .For development of organization personnels should : 14) perform quality work for high quality 15) analyze and prioritize work 16) follow up on student results regularly 17) train for development of teaching and learning.

Keyword: Learning Organization

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันยุคโลกาภิวัตน์ และกระแสโลกการติดต่อไร้พรมแดน ความเจริญทางด้าน เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สังคม การเมือง การปกครอง ทำให้มีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กรต่างๆ สถาบันการศึกษาซึ่งนับได้

ว่าเป็นองค์กรที่ใช้กลยุทธ์ ต่างๆในการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และให้องค์กรของตนเองมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดี เพื่อให้องค์กรของตนเองมีผู้ให้ความสนใจ และนิยมส่งบุตรหลานมาเข้าเรียน ส่งผลให้องค์กรมีการแข่งขันกันสูง ดังนั้นทุกองค์กรจึงเกิดแรงผลักดันที่จะสร้างองค์ของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ยังให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

ในการจัดการศึกษา การบริหารองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องให้ความสำคัญเพราะความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ บ่งบอกถึงสมรรถนะในการบริหารเพื่อให้องค์กรของตนเองเกิดความริเริ่ม และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และการกำหนดวิสัยทัศน์การใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรของตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพและ ความสามารถในการแข่งขัน และความยั่งยืน เมื่อโลกเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้จึงเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นเรื่องของ การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทต่อวิถีชีวิตมนุษย์ และพลโลกตามไปด้วย เพื่อให้ผลการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐที่วางไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ในขณะเดียวกันการที่องค์กรมีการแข่งขันสูง จะเพิ่มสมรรถนะขององค์กรเอง และเพิ่มแรงผลักดัน ให้องค์กรไปสู่เป้าหมายเพื่อความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ในอนาคต และตลอดไป เมื่อเป็นเช่นนี้ผู้ที่มีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือผู้บริหาร และบุคลากร แต่การที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้นั้นค่อนข้างมีอุปสรรคพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังมีความจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพื่อให้องค์กรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และเพื่อเตรียมความพร้อมของครูองค์กรแห่ง การเรียนรู้เป็นแนวทางสำคัญ ในการที่จะนำพาองค์กร และบุคคลในองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ตามที่ได้กำหนดไว้ เมื่อองค์กรใดมีความสามารถในการ

สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ย่อมเป็นสิ่งที่สามารถ ทำนายได้ว่าองค์กรนั้น จะสามารถประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ที่ตั้งไว้ และนอกจากนี้หากองค์กรสามารถจัดบุคคลของตนเอง ได้ย่อมเป็นสิ่งที่ได้เปรียบ ในการสร้างองค์กรแห่ง การเรียนรู้เป็นการสร้างองค์กรที่ทำให้เกิดช่องทาง ในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกัน และจากการสร้าง เป้าประสงค์ที่สำคัญ และการถ่ายทอดความรู้ ควบคู่กันไปในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว องค์กรจะต้องมีการพัฒนาเพื่อรับ ความเปลี่ยนแปลงซึ่งกระแสของความต้องการ การพัฒนาองค์กรมีอิทธิพลแผ่ไปทั่วโลกแต่ใน ขณะเดียวกันการจัดการศึกษา ซึ่งมุ่งที่จะยกระดับ คุณภาพทางด้านการศึกษา ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มา ของการสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณวาส
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณวาส

วิธีการวิจัย (Method)

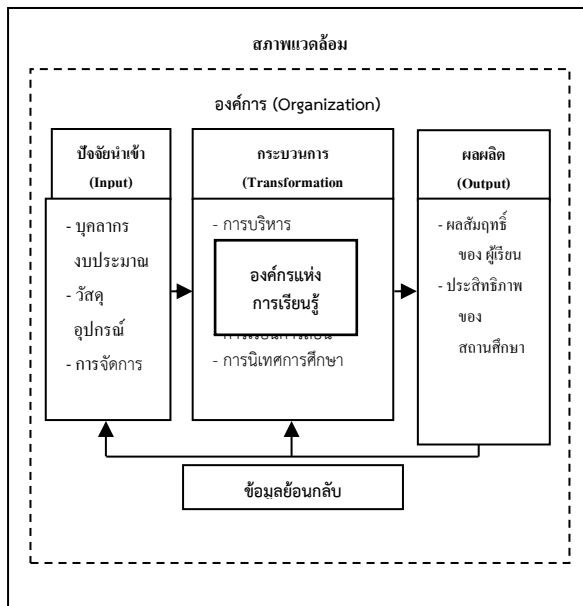
ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ แนวคิดของ เซงเก้ (Senge) ได้เสนอ วินัย 5 ประการไว้ ดังนี้

- 1) ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)
- 2) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)
- 3) แบบแผนทางความคิด (Mental Models)

4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) และ

5) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยนั้นให้เสร็จทีละส่วน

แผนภูมิที่ 1 ขอบเขตของการวิจัย



ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของโรงเรียนวัดปรุณาวาส จำนวนทั้งสิ้น 69 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 5 คน และครู 62 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประกอบด้วย เพศ

อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันในโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ เซงเก้ (Senge) คือ วินัย 5 ประการ ประกอบด้วย

2.1 การคิดเชิงระบบ (system thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กัน เป็นระบบได้อย่างเข้าใจและมีเหตุมีผลเป็นลักษณะ การมองภาพรวมหรือระบบใหญ่ (total system) ก่อนว่าจะมีเป้าหมายในการทำงานแล้วจึงสามารถมองเห็นระบบย่อย (subsystem) ทำให้สามารถนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย นั้น ให้เสร็จทีละส่วน

2.2 ความเชี่ยวชาญของบุคคล (Personal mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคคลากรจะเป็นจุดเริ่มต้นของคนในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Lifelong learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

2.3 แบบแผนทางความคิด (Mental model) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทศนคติ จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้นความสามารถในเทคนิคการสอนแบบ การจัดการการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ และการสอนแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การทำความเข้าใจ และวินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสิ่งเหล่านี้ถือเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะ (Emotional quotient, EQ)

2.4 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กรให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเป็นการมองในระดับความมุ่งหวัง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย

2.5 การเรียนรู้ของทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานที่เป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันอย่างสม่ำเสมอในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการเรียนรู้ชนิดนี้เน้นการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคีในการร่วมมือกันแก้ปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ประเภท คือ

- 1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionaire) และ
- 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) รายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้าง (Structured – interview) จำนวน 1 ฉบับ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้พัฒนาแบบสอบถามการวิจัยของ กฤติยา จันทรเสนา ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1” ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2556 ในส่วนขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งใช้แนวคิดของ เซงเก้ (Senge) เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพโดยมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ .95

2. แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย กำหนดแบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ขั้นที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จัดทำขึ้นเพื่อเสนออาจารย์ที่ปรึกษาในการศึกษาค้นคว้าอิสระพิจารณาตรวจสอบและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามที่กำหนดไว้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ ค่าความถี่ (frequency: f) และค่าร้อยละ (percentage: %)
2. การวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปฐมาวาส สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ทั้งหมด 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยได้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้า วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากนั้นจัดทำเป็นโครงร่างงานวิจัยตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อภาควิชา และขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ปรับปรุงข้อบกพร่องและพัฒนาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำเครื่องมือที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร เมื่อได้ข้อมูลทั้งหมดมาผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนที่จัดทำร่างรายงานการวิจัย นำเสนอร่างดังกล่าวต่อคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อแก้ไขจนถูกต้องสมบูรณ์จึงส่งให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งในการขอจบหลักสูตร

ผลการวิจัย (Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปฐมาวาส ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปฐมาวาส เพื่อตอบคำถามข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : σ) จากผู้ตอบแบบสอบถาม 69 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนวัดปุณณาวาสโดยภาพรวม

ด้าน	องค์กรแห่งการเรียนรู้	μ	σ	ระดับ
1	การคิดเชิงระบบ	4.22	0.54	มาก
2	ความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.33	0.47	มาก
3	แบบแผนทางความคิด	4.17	0.49	มาก
4	วิสัยทัศน์ร่วม	4.18	0.54	มาก
5	การเรียนรู้ของทีม	4.17	0.60	มาก
รวม		4.21	0.52	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\mu = 4.21, \sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้คือ ความเชี่ยวชาญของบุคคล ($\mu = 4.33, \sigma = 0.47$) การคิดเชิงระบบ ($\mu = 4.22, \sigma = 0.53$) วิสัยทัศน์ร่วม ($\mu = 4.18, \sigma = 0.54$) แบบแผนทางความคิด ($\mu = 4.17, \sigma = 0.49$) การเรียนรู้ของทีม ($\mu = 4.17, \sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.42 - 0.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส

ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส จากแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน คือ รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 3 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

ของโรงเรียนวัดปุณณาวาส มี 17 แนวทาง ซึ่งแนวทางที่ ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้ 1) ร่วมกันตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ 2) ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงาน ด้านการเรียนการสอน ด้วยตนเอง 3) ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 4) จัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ 5) ส่งเสริมให้พัฒนาผลงานด้วยตนเอง 6) รับฟังความคิดเห็น 7) สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูง 8) ร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น 9) จัดอบรมการใช้นวัตกรรมในการสอน 10) สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 11) ชี้แจงเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดในองค์กรอย่างต่อเนื่อง 12) ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ 13) ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ และนอกจากนี้บุคลากร ควร มีแนวทาง ในการพัฒนางานของตนเอง ในองค์กร ดังนี้ 14) ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อคุณภาพงานที่สูง 15) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน 16) ติดตามผลการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ 17) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาในการจัดการสอน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย (Conclusion and Discussion)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัย สรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล การคิดเชิงระบบ แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม

2. แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส แยกเป็นรายด้านประกอบด้วย

ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดระบบการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้ 1) การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ 2) บุคลากรจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การทำงานสามารถตรวจสอบรายงานละเอียดได้ 3) ติดตามผลการเรียนของนักเรียนและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดของบุคคลที่มีต่อสถานศึกษาอย่างถูกต้องเปิดเผย 4) ร่วมมือกันแก้ไขสถานการณ์ ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน 5) จัดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยจัดอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Active Learning) โดยให้ครูผู้สอน มีการจัดกิจกรรมและเขียนแผนการสอนให้นักเรียน มีความกระตือรือร้นในการเรียน และจัดอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้บุคลากร 1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เสมอ 2) จัดประชุมให้บุคลากรใช้ความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 3) พัฒนาและปรับปรุงงานด้วยตนเอง

ด้านแบบแผนทางความคิดผู้บริหารสถานศึกษา ควรสนับสนุนให้ 1) บุคลากร มีการตัดสินใจรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆ ในองค์กร 2) สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 3) ได้ใช้ความคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ 4) จัดอบรมการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในองค์กร ควรมีการจัดอบรมเพื่อให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การผลิตสื่อการสอน การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควร 1) เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต่อสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเปิดเผย 2) มีการประชุมชี้แจงประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อสร้างความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาซึ่งควรได้รับการพัฒนาให้เป็นส่วนหนึ่งของแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านการเรียนรู้ของทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควร 1) ให้บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจรับฟังและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน 2) ร่วมกันค้นหาและตรวจสอบความจริงจากข้อสันนิษฐาน มีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อความต้องการด้านความรู้

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณาเพื่ออภิปรายขยายผลของการวิจัยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส โดยภาพรวมในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความเชี่ยวชาญของบุคคล การคิดเชิงระบบ แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลซึ่งมีมัชฌิมเลขคณิตสูงสุดเป็นผลมาจากบุคคลมีความพยายามเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อความก้าวหน้า และ ก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถเลือกวิธีทางสู่ความก้าวหน้าของตน มีวิธีการเรียนรู้ทำให้เพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ โนเซล (Noxel) ได้ศึกษาเรื่องการเผยแพร่นวัตกรรมในองค์กรแห่งการเรียนรู้ คณะกรรมการของเขตการศึกษา ตะวันออกเฉียงเหนือ ของรัฐออนตาริโอ ในประเทศแคนาดา ผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรม และการสนับสนุนที่จะช่วยให้พวกเขาใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการสอนนักเรียน นอกจากนี้บุคลากรยังมีการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนสามารถสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่ๆ ได้เสมอมีการเรียนรู้ และทำให้เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผล ที่ต้องการได้จริง บุคลากรสามารถควบคุมความเครียดของตนเองได้ กำหนดวิธีการพัฒนา ปรับปรุงด้วยตนเอง สร้างสรรค์ผลงานตามที่กำหนด และบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการคิดเชิงระบบ เนื่องจากบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มีการนำข้อมูลจากผู้ปกครองมาใช้ในการแก้ปัญหาผลการเรียนของนักเรียน บุคลากรมีการติดตาม และร่วมกันนำข้อมูลใหม่ ๆ มาปรับทิศทางการดำเนินงาน นอกจากนี้บุคลากรยังมีความสามารถในการคิด และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมาก่อนที่จะตัดสินใจกระทำ การติดตามผลการเรียนของนักเรียนเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง มีการจัดลำดับงานอย่างเป็นระบบสามารถตรวจสอบ รายละเอียดได้ และสถานศึกษามีระบบบริหาร การปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐานสามารถสร้าง ความก้าวหน้าให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ มากิ (Maki) ได้ศึกษาเรื่อง โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูชาวญี่ปุ่นเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับการสอน มาก่อนอย่างไร ซึ่งพบว่าการเรียนรู้ เป็นเป้าหมายหลักที่กระทำ โดยลักษณะเฉพาะ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นพร้อมทั้งเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป ผู้บริหาร มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงานและมีเหตุผล

ประกอบอย่างชัดเจน ครูมีการเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนและยุคสมัย บุคลากรตั้งคำถามและใช้ความคิดไตร่ตรอง หาเหตุผลข้อสันนิษฐานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรในสถานศึกษามีการคิดค้นและออกแบบโปรแกรม ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในสถานศึกษาใช้ความคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคลากรในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา สถานศึกษาให้การสนับสนุนรับฟัง แนวความคิดใหม่ ๆ ของสมาชิกภายในองค์กรอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร และนอกจากนี้ บุคลากรในสถานศึกษามีสิทธิในการตัดสินใจอย่างเพียงพอ ซึ่งคือพลิน (Coughlin) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบจากการลาออกของครูในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษาของโบสถ์ในเขตชนบท โดยศึกษาจากโรงเรียนประถมศึกษาของโบสถ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคล้ายคลึงกันในลักษณะเฉพาะของผู้นำที่จำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน และในการส่งเสริมการ เปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของทีม เป็นด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ซึ่งสถานศึกษาควร สนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมมือกันตรวจสอบหาความจริงจากข้อสันนิษฐาน มีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อความต้องการด้านความรู้ของผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษาเปิดใจรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน โดย

สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมมือกันมีการตรวจสอบหาความจริง จากข้อสันนิษฐาน มีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อความต้องการด้านความรู้ของผู้ร่วมงานภายในสถานศึกษา เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่ง เซงเก้ (Senge) ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นทีมไว้ว่า เป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนเล่าสู่กันฟังเป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จ และความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทาง การแก้ปัญหาองค์การยุคใหม่จะแข่งขันตรงที่ความเป็นอัจฉริยะภาพขององค์กร

2. แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรณาวาส ซึ่งมี 17 แนวทางสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควร 1) สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เสมอ 2) ส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานด้านการเรียนการสอน ด้วยตนเอง 3) ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 4) จัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ 5) ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ (Active Learning) โดยให้ครูผู้สอนมีการจัดกิจกรรมและเขียนแผนการสอนให้นักเรียน มีความกระตือรือร้น ในการเรียน และจัดอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางด้าน วิชาชีพ (Professional Learning Community) สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ได้กล่าวว่ลักษณะของการคิดอย่างเป็นระบบที่ดี ได้แก่ คิดเป็นกลยุทธ์ ชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายแน่วแน่ใน

เป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ คิดค้นการ ไม่ซ้ำเกินการณ์ มองให้เห็นความจริงในเชิงปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิด มองเห็นโอกาสในทุกปัญหา มองให้ได้ประโยชน์ปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับงานที่ทำและนำไปปฏิบัติได้จริง 6) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นซึ่ง สอดคล้องกับแนวความคิดของ มาร์ควอดท์ และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynold) กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อสนับสนุนสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ 7) สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูง มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ชัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อำพันธุ์ ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีการมุ่งเน้นกระตุ้นแรงเร้าและจูงใจให้สมาชิกทุกคน จะเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม 8) บุคลากรร่วมมือกันวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น 9) จัดอบรมการใช้นวัตกรรม และ ใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากรในองค์กร ควรมีการจัดอบรมให้ บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการสอน เช่น การผลิตสื่อการสอน การจัดทำเอกสารการเรียน การสอนบุคลากรควรเข้ารับการอบรมการใช้เทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การผลิตสื่อการสอน การจัดทำเอกสารการเรียนการสอน เซงเก้ (Sange) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีรูปแบบ วิธีการคิด มีความสำคัญต่อการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร เพราะทำให้เกิดการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ 10) สนับสนุน ให้มีการ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต่อ

สถานศึกษาอย่างถูกต้อง และเปิดเผย 11) ชี้แจงเรื่องราวต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง 12) ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 13) ให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ 14) ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อคุณภาพงาน 15) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และงานเสร็จทันเวลา 16) ติดตามผลการเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข และปรับปรุง และเพิ่มศักยภาพร่วมกันค้นหาและตรวจสอบความจริงจากข้อสันนิษฐานมีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อความต้องการด้านความรู้ วอทคินส์ และมาร์ซิก (Watkin and Marscik) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงาน โดยให้คนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 17) เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาด้านการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ (Suggestion)

1. จากผลการวิจัยปรากฏว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุณาวาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้ของทีมอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ช่วยพัฒนาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมควรเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานอย่างเป็นกันเองและเน้นความเป็นระบบ บุคลากร

ร่วมกันค้นหาและตรวจสอบความจริงจาก ผลการ
ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะได้เห็นข้อ
ร่วมกันที่จะนำไปสู่แนวทางแก้ปัญหาสถานศึกษา
มีกระบวนการที่เหมาะสมเพื่อเสนอต่อความ
ต้องการด้านความรู้ของผู้ร่วมงานในสถานศึกษา
ให้คำอธิบายสนับสนุนความคิดเห็นของตนอย่างมี
เหตุผล ถามเหตุผลเพื่อนร่วมงานที่มีความเห็น
ขัดแย้งกับตนเองก่อนแย้งออกไป แลกเปลี่ยน
ความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน เกี่ยวกับปัญหา
ในการเรียนการสอน ร่วมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อ
นำไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นจริง

2.จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรณาวาส มี
แนวทาง ในการพัฒนา ดังนี้ ผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ควรจัดระบบการบริหารและการ
ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ จัดลำดับความสำคัญในการ
ทำงาน ติดตามผลการเรียนของนักเรียน ร่วมมือ
กันแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายใน
โรงเรียน จัดอบรมการจัดการเรียนการสอน มีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจ สร้างสรรค์ผลงาน จัดประชุมให้
บุคลากร พัฒนางานด้วยตนเอง รับฟังความคิดเห็น
สนับสนุนให้ศึกษาหาความรู้ วิเคราะห์ปัญหา จัด
อบรมการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน
แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ประชุมชี้แจง ส่งเสริมการ
ปฏิบัติงาน เปิดใจรับฟัง ค้นหาและตรวจสอบความ
จริง

เอกสารอ้างอิง

- กฤติยา จันทรเสนา.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การบริหารราชการแนวใหม่.(2561) องค์กรแห่งการเรียนรู้. เข้าถึงเมื่อ 19 เมษายน 2561. สืบค้นได้
จาก <http://cdd.go.th/kmod/show.pdf.php?>.
- เกศรา รักชาติ.(2549). องค์กรแห่งการตื่นรู้. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดียกรุ๊ป.
- เจนเนตร มณีนาค และคณะ. (2546) สร้างองค์กรอัจฉริยะในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: ชัมชิสเท็ม.
- เจษฎา นกน้อย และคณะ.(2553) นานาทรรศนะ การจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการ
เรียนรู้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549).จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- บุรชัย ศิริมหาสาคร.(2550). การจัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แสงดาว.
- วีโรจน์ สารรัตนะ.(2546). โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรภาพพัฒนา.
- วีรวิธ มาชะศิริานนท์.(2542) การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์เอ็กซ์เปอร์เน็ท .

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.(2550). รายงานผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
กรุงเทพฯ: หน่วยงานนิเทศก์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2552). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561).
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้.” วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ (กรกฎาคม-
ธันวาคม.65.

Fred, Lunenburg C. and Allan V. Ornstein.(2012). **Educational Administration:Concepts
and Practices**, 7th ed. CA: Wadsworth Publishing.

Likert, Rensis. (1961). **New Patterns of management**, New York: McGraw-Hill.

Marquardt, J. M.(2002). **Building the Learning Organization: Mastering The 5 Elements For
Corporate Learning**. 2nd ed. Palo Alto, Calif.: Davies – Black.

Senge, P. M.(1990).**The Fifth Discipline: The Art and Practice of the learning Organization**.
New York: Doubleday.

