

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร
Development Guidelines for Learning Organization of Basic Education Schools
under the Don Mueang District Office; Bangkok Metropolitan

มีนา นามชื่น¹, มินมาส พรานป่า²

Meena Namchuen¹, Meanmas Pranpa²

Corresponding Author E-mail: Namchunmina95@gmail.com

Received: 2023-02-01; Revised: 2023-02-21; Accepted: 2023-03-30

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย มี 2 กลุ่ม คือ 1) ผู้ให้ข้อมูล โดยเก็บจากแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 373 คน และ 2) ผู้ให้ข้อมูล โดยเก็บจากแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 5 คน แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่ามี 6 องค์ประกอบ มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้ คือ 1) รูปแบบทางความคิด 4 ขั้นตอน 2) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 5 ขั้นตอน 3) การพัฒนาเป็นทีม 6 ขั้นตอน 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 6 ขั้นตอน 5) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน และ 6) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 4 ขั้นตอน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา), วิทยาลัยการฝึกหัดครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

¹ Student in Master of Education Degree (Educational Administration), College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ (สาขาการบริหารการศึกษา), วิทยาลัยการฝึกหัดครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

² Independent Study Advisor (Educational Administration), College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the level of learning organization in basic educational institutions and 2) to study the development guidelines for being a learning organization in basic educational institutions Don Mueang District Office Bangkok. It's a mixed Method research. The population used in this research was divided into 2 groups: 1) data providers were collected from questionnaires, namely teachers in educational institutions; Don Mueang District Office Bangkok Metropolitan, academic year 2022, 373 people and 2) The informants were collected from interview forms, namely educational institute administrators and educational supervisors, amounting to 5 people. Questionnaires used to collect data The confidence value was 0.98 The statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation. Results:

1) The level of being a learning organization of basic education institutions in the Don Mueang District Office Bangkok Overall, it was at a high level. The averages are arranged in descending order as personal mastery follows: shared vision being a team development system thinking learning person and technology application, respectively. 2) Guidelines for the development of learning organization of basic education schools under the Don Mueang District Office; Bangkok Metropolitan. it was found that there were six components with development steps as follows: 1) four steps of personal mastery 2) five steps of shared vision 3) six steps of team development, 4) six steps of Systems thinking, 5) four steps of learning person and 6) four steps of technology application.

Keywords: Educational Institution Development Guidelines, Learning Organization

บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันสังคมโลกควบคู่กับสังคมข้อมูลข่าวสาร เพราะความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่ คือ ทักษะการเรียนรู้ ที่มีใช้ไม่เพียงแต่ความรู้เท่านั้น เนื่องจากสังคมโลกในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ไร้พรมแดน การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่พัฒนาคนเพื่อเตรียมความพร้อมให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันได้อย่างมีคุณภาพ (วิจารณ์ พานิช . 2555) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อเพิ่มศักยภาพ เตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี และทักษะชีวิตและอาชีพ เพื่อความสำเร็จทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ . 2557) จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้กรุงเทพมหานครมีการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกที่มีการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อการพัฒนาคนและการผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกมิติ (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ . 2559) และมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยเพื่อการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม รวมถึงการปรับปรุงระบบการผลิตครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ได้ครูดี มีความรู้ทักษะและความสามารถ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู เข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป (สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา . 2564)

กรุงเทพมหานครดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยในปี 2564 มีสถานศึกษาในสังกัด 437 แห่ง กระจายอยู่ในพื้นที่ 50 เขต จำนวนครูทั้งสิ้น 14,535 คน มีผู้เรียนจำนวนทั้งสิ้น 261,160 คน (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร . 2564) ภายใต้แนวคิด ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา 2 แนวทางหลักคือ การกระจายโอกาสทางการศึกษาที่เท่าเทียมเสมอภาคและการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้แก่เด็กในเขตปกครองของกรุงเทพมหานคร เดิมนั้นเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและทักษะการดำรงชีวิต ด้านผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงควรมีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความต้องการที่จำเป็น และสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งมี

แนวทางในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2558) การเรียนรู้ภายในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาไปยิ่งขีดสุด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมกันแก้ปัญหาจะทำให้องค์กรเดินไปข้างหน้าและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ องค์กรจึงต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Bennett and O'Brien. 1994) และมุ่งขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษายุคใหม่ (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. 2562)

ในช่วงระยะ 5 ปีที่ผ่านมา ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการพัฒนาคุณภาพเครือข่ายโรงเรียน โครงการเพิ่มศักยภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร โครงการพัฒนาคุณภาพ การดำเนินงานศูนย์วิชาการเขต (ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง. 2561, 2562 และ 2564) เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สภาพปัญหาการทำงานของบุคลากรบางส่วนในสถานศึกษาในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ในปัจจุบันยังมีบุคลากรบางส่วนที่ปรับตัวไม่ทันส่งผลต่อการทำงานหลายภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นการที่เป็นครูยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ได้ในการจัดการเรียนรู้อย่างคุ้มค่า อีกทั้งขาดความรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำให้ยังคงยึดวิธีการสอนแบบเก่า ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ไม่ดีเท่าที่ควร โดยพิจารณาจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-Net) ผู้เรียนที่ได้คะแนน 50 คะแนนขึ้นไปของชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 34.35 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 13.96 เท่านั้น (ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง. 2563) รวมถึงงานรับผิดชอบอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ ครูจะไม่สามารถรับผิดชอบในส่วนงานของตนเองได้ อาจสังเกตได้จากรายงานประเมินการสร้างนวัตกรรม การใช้บริการเทคโนโลยี ที่มีระดับการประเมินเต็ม 4 ได้ระดับ 2 เท่านั้น (คณะกรรมการธรรมาภิบาลภาครัฐของสำนักงานเขตดอนเมือง. 2564) จึงส่งผลให้เพื่อนร่วมงานรับภาระเพิ่มขึ้นเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานของกลุ่มสาระหรือสายชั้น

ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าในสถานศึกษายังขาดการประยุกต์เทคโนโลยี การเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ การทำงานเป็นทีมซึ่งเรื่องข้างต้นถือเป็นองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ตามแนวคิดของ พจน ะเพียรชัย (2546) ที่ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ร่วมกันและเรียนรู้อย่างมีพลังสู่การปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการแสวงหาความรู้ การจัดการกับความรู้ การใช้ความรู้เพื่อความสำเร็จขององค์การ และเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการทำงานใช้เทคโนโลยีเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และผลิตผลงานให้เกิดคุณภาพสูงสุดด้วย จึงต้องมีการพัฒนาหรือสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์การ ช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความร่วมมือกันในการกระบวนการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนารูปแบบใหม่ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ทั่วทั้งองค์การ (กัลยาธน์ ธีระชนชัยกุล. 2562) และในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์การในระยะยาว ผู้นำองค์การต้องพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้ (Gregory G. Dess, Gerry McNAMARA, ell. 2019)

จากความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มคุณภาพด้านการงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา สู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายการศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษา การส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้านองค์การแห่งการเรียนรู้อีกทางหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

องค์การแห่งการเรียนรู้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

Senge (1990) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วม ว่าเป็นวิสัยทัศน์หรือภาพในอนาคตที่มีความต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เป็นเสมือนพลังที่ขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งเป้าหมายไปที่เดียวกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมนี้จะเป็นส่วนสร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น ความเป็นหนึ่งเดียวและความผูกพันให้เกิดแก่บุคลากร ทีม และองค์กร

Marquardt (2002) ได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ขององค์กร ว่าเป็นเสมือนทิศทางในการดำเนินการและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ด้วยกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพมาใช้สร้างให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว พิจารณาโครงสร้างองค์กร ว่ามีรูปแบบใดที่จะเป็นส่วนสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนทำตามหน้าที่ และขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันจากความเชื่อและค่านิยมของคนในองค์กรที่ต้องสร้างให้ตระหนักร่วมกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือเป้าหมายของคนในองค์กรที่ต้องสร้างให้ตระหนักร่วมกัน เพื่อก้าวสู่ความสำเร็จเดียวกัน

2. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลรอบรู้ ว่าเป็นสิ่งที่เกิดในลักษณะปัจเจกบุคคลที่ต้องมีความมุ่งมั่นสร้างความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนรู้ ความคิด และการนำไปปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบ และความพากเพียรพยายามในการเฝ้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอถือเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญมากขึ้น

Pedler, Burguynne และ Boyd ell (1988) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลรอบรู้ ว่าต้องมีการสนับสนุนและสนใจในบทเรียน ควรใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ การพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์

จากแนวคิดเกี่ยวกับ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery) สรุปได้ว่า บุคคลที่ชื่นชอบในการเรียนรู้และความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ เก่งในด้านความคิด ทักษะ และการนำไปปฏิบัติด้วยการเรียนรู้จากวิธีการต่าง ๆ ทั้งจากบทเรียน การทำงาน การสังเกตและจากประสบการณ์ของตนเองและผู้อื่น เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การพัฒนาเป็นทีม

Senge (1990) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ของทีม ว่าเป็นขั้นที่พัฒนาให้เกิดความร่วมมือในระดับทีม ซึ่งใช้การพูดคุย และการอภิปรายของคนในองค์กรด้วยการร่วมวิเคราะห์และแยกแยะของทีม เพื่อเป็นการปรับทิศทางความเข้าใจร่วมกัน เกิดการยอมรับจากทีมและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

Watkins, & Marsick (2003) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมจะเข้าถึงความคิดเห็นที่แตกต่างกันของกลุ่มคน ทีมจะถูกคาดหวังในการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน การร่วมมือกันเป็นมูลค่าทางวัฒนธรรมและมีการให้รางวัลในความร่วมมือ

จากแนวคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาเป็นทีม (Team Development) สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกันในระดับกลุ่มและระดับองค์กร ซึ่งต้องมีการสื่อสาร ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันทั้งวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และความสำเร็จพร้อมกันขององค์กร

4. การคิดอย่างเป็นระบบ

Senge (1990) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ ว่าเป็นวินัยของการมองเห็นภาพโดยรวม มีความเชื่อมโยงในสิ่งต่าง ๆ เห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าการเห็นเป็นเพียงภาพเดียว ทำให้ลดความซับซ้อนลงด้วยการพิจารณาให้เห็นถึงเหตุและผลของปัญหาต่าง ๆ เห็นถึงแนวโน้มรูปแบบการเปลี่ยนแปลง

ทิสนา แคมมณี (2551) ได้กล่าวถึง การคิดเชิงระบบ ว่าเป็นการจัดระบบด้วยวิธีการเชิงระบบ ได้แก่ การจัดองค์ประกอบของระบบในกรอบความคิดของตัวป้อน กระบวนการกลไกควบคุม ผลผลิต และข้อมูลป้อนกลับ และนำเสนอผังของระบบนั้นในรูปแบบของระบบที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยส่วนประกอบ 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การจัดองค์ประกอบของระบบในกรอบความคิดของภาพรวมสู่การพิจารณารายละเอียดของงานหรือปัญหา เพื่อนำไปสู่กลยุทธ์การทำงานหรือกระบวนการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

Pedler, Burguynne และ Boydell (1988) ได้กล่าวไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ ถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

Marquardt, & Reynolds (1994) ได้กล่าวว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกันได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสภาพการณ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกด้านการสื่อสาร การถ่ายทอดอบรมให้ความรู้การจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ เพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงาน

6. รูปแบบทางความคิด

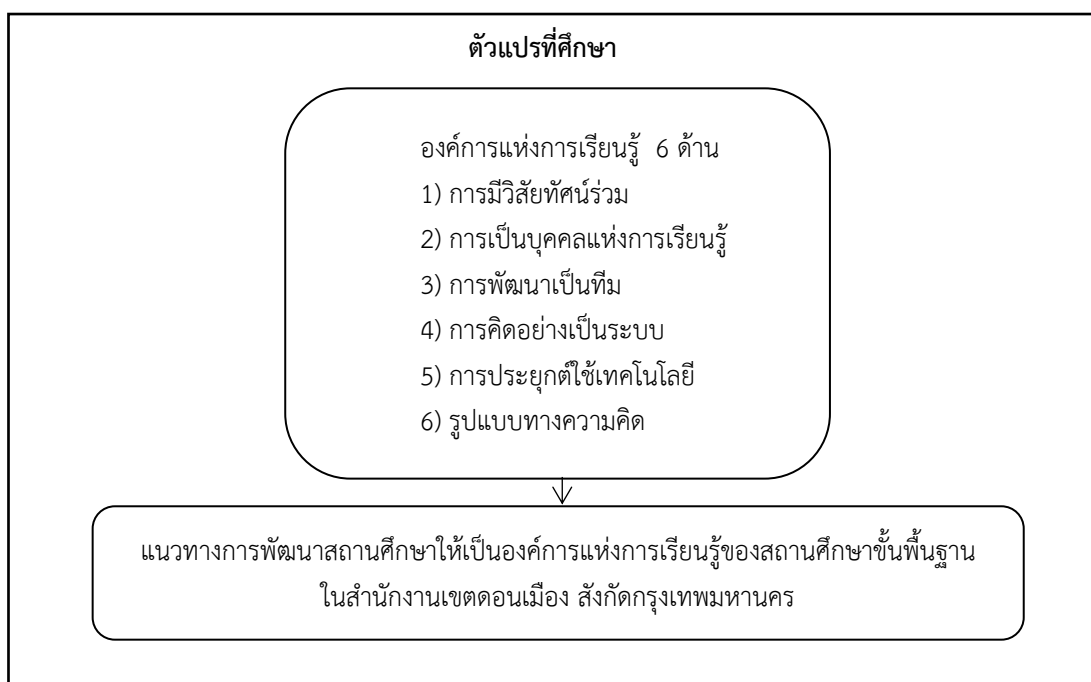
Senge (1990) ได้กล่าวถึง รูปแบบวิธีคิด ว่าเป็นรูปแบบวิธีคิด ความเชื่อพื้นฐานและความเข้าใจในเรื่องแต่ละเรื่องที่เป็นภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจ วินัยนี้เป็นการฝึกฝนให้สามารถแยกแยะระหว่างสิ่งที่เชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติ ทำให้สามารถขยายขอบเขตและกระบวนการทางความคิดความเชื่อในตัวเอง

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2563) ได้กล่าวว่า รูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ว่าเป็นกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทักษะคิด และพฤติกรรม โดยที่มนุษย์อาจไม่ตระหนักถึงกรอบความคิดที่มีอยู่ ตัวอย่างของ Mindset เช่น Entrepreneurial Mindset ซึ่งหมายถึง ทักษะแบบผู้ประกอบการที่ส่งผลให้ดำเนินกิจกรรมและมุ่งผลลัพธ์แบบผู้ประกอบการ หรือ Outward Mindset ซึ่งหมายถึง ทักษะในการให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยกว่าตนเอง และส่งผลให้มีพฤติกรรมเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

จากแนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบทางวิธีคิด (Personal Mastery) สรุปได้ว่า รูปแบบวิธีคิด หมายถึง รูปแบบทางความคิด ความเชื่อพื้นฐานและความเข้าใจของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจ พฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งรูปแบบวิธีนี้ต้องฝึกฝนเพื่อเปิดใจรับฟังผู้อื่นและให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยกว่าตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากทฤษฎีของ Senge (1990), Marquardt, & Reynolds (1994), Bennett, & O'Brien (1994), Peddler et al (1997), Pedler, Burguynne, & Boydell (1988), Garvin (1998), Marquardt (2002), Watkins, & Marsick (2004), วิจารย์ พานิช (2550), โสภณ งามสวดย (2559), ภูมิภัทร กลางโคตร (2560), นครินทร์ จัปปิตต์ (2562), ขวัญตา เจริญศรี (2562), นิสรา ใจซื่อ (2564) และ วริยา สัจจะเขตต์ (2564) จากการสังเคราะห์ทฤษฎีดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี 6) รูปแบบทางความคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้ให้ข้อมูลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2565 เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 373 คน
2. ผู้ให้ข้อมูลโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ดำรง/เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 10 ปี หรือ ดำรง/เคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อย่างน้อย 10 ปี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท/เอก โรงเรียนได้รับรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ ได้รับรางวัลโรงเรียนเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ระดับกรม/กระทรวง อย่างน้อย 2 รางวัล และหรือได้รับการประกาศเกียรติคุณรายบุคคล ในระดับสำนักงานการศึกษา/สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เพื่อให้ผู้รู้และมีประสบการณ์ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้แก่บุคคลในวงการศึกษาสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ของครูในสำนักงานเขตตอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วม 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 6) รูปแบบทางความคิด

2. แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งนำผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแบบสอบถามมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยแต่ละด้านมีข้อสัมภาษณ์ 2 ข้อ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รายด้าน 2) นำรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) การมี

วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 6) รูปแบบทางความคิด

การสร้างและตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เหมาะสม

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC นั้นกำหนดระดับของการให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ 3 ระดับ คือ 1 หมายถึงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ -1 หมายถึงไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

1.3 คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เกณฑ์การพิจารณา ค่า IOC มีค่ามากกว่า 0.50 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามสำหรับการสอบถามระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครู 30 คน โรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ สำนักงานเขตบางเขน ซึ่งไม่ใช่ประชากร จากนั้นคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าเท่ากับ .98 จากนั้นนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์

2.1 นำผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร มาจัดทำแบบสัมภาษณ์

2.2 โดยแต่ละด้านมีข้อสัมภาษณ์ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ 1) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้รายด้าน 2) นำรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์ถึงแนวทางในการพัฒนาและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 6) รูปแบบทางความคิด

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ระยะที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง เพื่อให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อเก็บรวบรวมกับครู จำนวน 373 ชุด และมีการกำหนดระยะเวลาในการขอเก็บคืนแบบสำรวจภายใน 7 วัน และมีการติดตามอีกครั้งภายใน 15 วัน โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ระยะที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อทำการขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงโดยพิจารณาจากเกณฑ์และนัดหมายเวลาและสถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence)

1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ของครอนบัก

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาระดับจากองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีทำให้ได้องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 3) การพัฒนาเป็นทีม 4) การคิดอย่างเป็นระบบ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ 6) รูปแบบทางความคิด จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบทางความคิด รองลงมา การมีวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ มาก

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีทั้งหมด 6 ด้าน คือ

1. รูปแบบทางความคิด (Personal Mastery) โดยมีแนวทางการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายประชุมชี้แจงให้ความรู้และกำหนดแนวทาง 2) บุคลากรในสถานศึกษาทุกฝ่ายดำเนินการจัดกิจกรรมกลุ่มย่อยและกิจกรรมทางการ 3) ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายมีการวัดประเมินผลเกี่ยวกับการเปิดใจรับฟังผู้อื่น และ 4) ทุกคนในสถานศึกษาแก้ไขปรับปรุง พัฒนา พร้อมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งการเสนอความคิดเห็น

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) โดยมีแนวทางการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษารับรู้บริบทของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาร่วมกัน 3) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมาย 4) บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถบอกได้ว่าสถานศึกษาของตนเองมีเป้าหมายมุ่งหวังให้สถานศึกษา/นักเรียน เป็นอย่างไร และ 5) บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมาย/วิสัยทัศน์อย่างเต็มที่เต็มกำลัง

3. การพัฒนาเป็นทีม (Team Development) โดยมีแนวทางการพัฒนา 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและดูแลครูอย่างเท่าเทียมกัน 2) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 3) ผู้บริหารให้การสนับสนุนที่ดีแก่บุคลากรทั้งด้านงบประมาณและการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ 4) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาทำงานทุกงานด้วยความเต็มใจ 5) หัวหน้าฝ่ายสร้างความเข้าใจในการทำงาน และ 6) หัวหน้าฝ่ายแบ่งหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

4. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) โดยมีแนวทางการพัฒนา 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้รับผิดชอบงานต้องวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปงานที่รับผิดชอบอย่างละเอียด 2) ผู้รับผิดชอบงานวางแผนและจัดทำเป้าหมายของงาน 3) ผู้รับผิดชอบงานปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย 4) ผู้รับผิดชอบงานประเมินผลตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย 5) ผู้รับผิดชอบงานแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาและตามผลการประเมิน และ 6) ผู้รับผิดชอบงานสรุปผลการดำเนินการ

5. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Learning Person) โดยมีแนวทางการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างให้กับครูในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน หรือ PLC 3) ผู้บริหารส่งเสริมบุคคลในองค์กรพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการศึกษาต่อ การอบรม และการเรียนรู้ร่วมกันในวงสนทนา และ 4) ผู้บริหารฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตาม รวมถึงเรื่องการกระจายอำนาจ เพื่อรับฟังเนื้อหาสาระความรู้ต่าง ๆ

6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) โดยมีแนวทางการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อการใช้งานของครูในสถานศึกษา 2) ครูแลกเปลี่ยนทักษะ

ต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน สู่การนำทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ในรูปแบบการใช้งานของแต่ละคน 3) ผู้บริหารส่งเสริมห้องเรียนออนไลน์ของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแชร์สื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์ สามารถนำมาแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารประเมินผลว่ามีการปฏิบัติจริงและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อเทคโนโลยีและสามารถนำไปต่อยอดสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนได้

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยการศึกษาระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งศึกษาระดับจากองค์ประกอบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบทางความคิด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การพัฒนาเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และเมื่อการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรต้องทำงานร่วมกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ร่วม มีกลยุทธ์ที่เหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้บุคลากรในองค์กรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และองค์กรต้องสนับสนุน โดยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกจากเทคโนโลยีสื่อผสม ที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา เจริญศรี (2562) ที่ได้ศึกษารูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ซึ่งสภาพการณ์การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครปฐม มีสภาพการณ์การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีวิสัยทัศน์แบบองค์รวมวางแผนการทำงานได้ชัดเจนและเป็นระบบ มีความสนใจที่จะค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มีวิธีการเรียนรู้หลากหลาย และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน มีการร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ และปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งปันเพื่อพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารและการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1) การคิดเชิงระบบ 2) พลวัตการเรียนรู้ 3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 4) การจัดการและการถ่ายทอดองค์ความรู้ และ 5) การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ผลการศึกษายังพบว่า สภาพการณ์การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร คือ แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่าด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) มีแนวทางการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้บริหารจัดหาวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อการใช้งานของครูในสถานศึกษา 2) ครูแลกเปลี่ยนทักษะต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน สู่การนำทักษะต่าง ๆ ไปประยุกต์ในรูปแบบการใช้งานของแต่ละคน 3) ผู้บริหารส่งเสริมห้องเรียนออนไลน์ของสถานศึกษา เพื่อร่วมกันแชร์สื่อการสอนในรูปแบบออนไลน์ สามารถนำมาแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการต่าง ๆ ร่วมกันในสถานศึกษา และ 4) ผู้บริหารประเมินผลว่ามีการปฏิบัติจริงและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความคล่องแคล่วในการใช้สื่อเทคโนโลยีและสามารถนำไปต่อยอดสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความพร้อมของอุปกรณ์และทักษะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดระบบและควบคุมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน รวมถึงการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริจันทร์ทิพย์ ชาลีวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน การใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัล เช่น วิดีโอ สื่อ อิเล็กทรอนิกส์ E-Book CAI บทเรียนออนไลน์ E-Library, E-Learning, Tablet ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ใช้ระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ (E-office) หรือ (E-Feeling) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ใช้โปรแกรม Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint ในการสอนการทำเอกสารและการสรุปผลการประเมินการสอน อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ มิ่งชูชาติ ขวัญราษฎร์นารี (2565) ที่ได้

จัดทำโครงการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT เพื่อการเรียนรู้และเห็นความสำคัญของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ด้วยการส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT เพื่อการเรียนรู้ จึงเข้าร่วมการบริจาคเพื่อการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี นักเรียนมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างหลากหลายต่อเนื่อง และทันสมัยทางโรงเรียนจึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการส่งเสริมให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาครูให้มีแนวทางการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดให้มีการสร้างกติกการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยให้เกียรติและยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย หากมีปัญหาให้ใช้หลักเจรจาพูดคุยกัน และการสื่อสารกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ยึดผลประโยชน์ของนักเรียนและสถานศึกษา เป็นสำคัญในการแก้ไขปัญหา

1.2 การพัฒนาครูให้สามารถมองเห็นภาพรวมของงาน สุราษฎร์ละเอียดของงานหรือปัญหาได้ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันผ่านระบบการทำงาน PDCA เพื่อให้ครูมองเห็นทั้งภาพรวมและรายละเอียดของงานในที่ประชุม สร้างความเข้าใจในหน้าที่สู่การปฏิบัติที่ดีมีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่กล้าแสดงความคิดเห็น จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัด โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาครูให้สามารถนำเทคโนโลยีมาสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาได้ จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดให้มีการพัฒนาครู โดยแบ่งกลุ่มตามความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี แล้วส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณตามวิธีการที่ครูต้องการ เช่น อบรมโดยสถานศึกษาจัดให้ อบรมโดยเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นที่จัด จับคู่ระหว่างครูที่เก่งด้านเทคโนโลยีกับครูที่เริ่มต้น เป็นต้น พร้อมมีการติดตาม ตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีมาสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการศึกษาของครูเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่รูปแบบทางความคิด การมีส่วนร่วม การพัฒนาเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้สนใจควรศึกษาเรื่อง 1) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมกับการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น**

พื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. (2562). **พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ขวัญตา เจริญศรี. (2562). **รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (พัฒนศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

คณะกรรมการธรรมาภิบาลภาครัฐของสำนักงานเขตดอนเมือง. (2564). **รายงานชุดข้อมูลสำคัญสำนักงานเขตดอนเมือง.**

สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/138.

ทิตนา แคมมณี. (2551). **ศาสตร์การสอนองค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นครินทร์ จัปจิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- นิสรา ใจชื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารและ
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 40(6): 126-135.
- ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง. (2561). โครงการกิจกรรมสำนักงานเขตดอนเมือง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565,
จาก <http://dp2.bangkok.go.th/mobile/index13.php?selDEP=50250000&selYear=2561>.
- _____. (2562). โครงการกิจกรรมสำนักงานเขตดอนเมือง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก
<http://dp2.bangkok.go.th/mobile/index13.php?selDEP=50250000&selYear=2562>.
- _____. (2563). โครงการกิจกรรมสำนักงานเขตดอนเมือง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565, จาก
<http://dp2.bangkok.go.th/mobile/index13.php?selDEP=50250000&selYear=2563>.
- ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตดอนเมือง. (2564). โครงการกิจกรรมสำนักงานเขตดอนเมือง. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2565,
จาก <http://dp2.bangkok.go.th/mobile/index13.php?selDEP=50250000&selYear=2564>.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพสำหรับโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต (การบริหารและพัฒนการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มิ่งชูชาติ ชัยวรราชภรณ์. (2565). ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ICT เพื่อการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม
2565, จาก <https://donate.connexed.org/notebookforeducation/projects/12741>.
- วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์, 73: 2-3.
- _____. (2555). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สกลวงศ์.
- วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. ปริญญาดุษฎีศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและพัฒนการศึกษา).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิรินทร์ทิพย์ ชาลีวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ
กับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาผู้เรียนของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2564). รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.
สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2565, จาก
<https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000116/PTay/EbookStat64.pdf>.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2536 -2565. สืบค้นเมื่อ 22มกราคม
2565, จากhttps://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.
2560-2564). สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2565, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569).
สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2565, จาก
https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/733121162622f13a8649479.63703332.pdf.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. มหาสารคาม: ตักศิลาการพิมพ์.

โสภณ งามสวย. (2559). การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

Bennett, J. K., & O'Brien, M. J. (1994). The building blocks of the learning organization. *Training*, 41-49.

Garvin, D. A. (1998). The Processes of Organization and Management. *MIT Sloan Management Review*, 18.

Gregory G. Dess, Gerry MaNAMARA, Alan B. Eisner and Seung-Hyun (SEAN) Lee. (2019). *Strategic Management*. (9th ed.). New York: Mc Graw Hill Education.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning*. (2nd ed.). California: Davies-Black.

Marquardt, M. J., & A. Reynolds. (1994). *The Global Learning Organization*. New York: IRWIN.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture. *Advances in Developing Human Resources*. 129-131.

_____. (2004). The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation. *HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY*, 44.

Pedler, M, Burgoyne, J. & Boydell, T. (1988). *The Learning Company: A strategy for Sustainable Development*. London: McGraw - Hill.

Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.