การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

โดย
นุษรา โพธิ์พัฒนชัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564

LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SUPERVISION OF NONG KHAEM DISTRICT OFFICE, THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

BY

NOOTSARA PHOPATTANACHAI

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

SURYADHEP TEACHERS COLLEGE

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2021

วิทยานิพนธ์เรื่อง

การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

โดย
นุษรา โพธิ์พัฒนชัย

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2564

รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช
กรรมการ

ดร.จุลดิศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณี ศุขสาตร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
25 พฤษภาคม 2565

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

Thesis entitled

LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SUPERVISION OF NONG KHAEM DISTRICT OFFICE, THE BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

by

NOOTSARA PHOPATTANACHAI

was submitted in partial fulfillment of the requirements

for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University

Academic Year 2021

Assoc.Prof. Pacharawit Chansirisira, Ed.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Juladis Khanthap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vannee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

May 25, 2022

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ชี้แนะแนวทางและให้คำปรึกษาจากคณะกรรมการและที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ดร.จุลดิศ คัญทัพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทรศิริสิร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความคิดเห็นและข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยสมบูรณ์

ขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอุดมรังสี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาบำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์ และผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขุนประเทศ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัยจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

และขอขอบพระคุณ บิดา-มารดา ญาติพี่น้องพร้อมเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนอาจารย์ประจำหลักสูตร ผู้ประสานงาน และมหาบัณฑิตร่วมรุ่นทุกคน ที่คอยให้กำลังใจพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือสนับสนุนในการทำวิทยานิพนธ์ให้ประสบความสำเร็จ จนเกิดความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6204673 : นุษรา โพธิ์พัฒนชัย

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 451 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Google Form) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ส่วนแบบสอบถามสภาพพึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลำดับที่1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่3 ด้านแบบแผนทางความคิด ลำดับที่4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และลำดับที่ 5 ด้านความรอบรู้แห่งตน (2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 แนวทางการพัฒนา

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 111 หน้า)

คำสำคัญ: การศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6204673 : Nootsara Phopattanachai

Thesis Title : Learning Organization of Schools under the Supervision of Nong Khaem District Office, the Bangkok Metropolitan Administration

Program : Master of Education in Educational Administration

Thesis Advisor : Juladis Khanthap, Ph.D.

Abstract

This research aimed to (1) investigate the current state, desired state, and needs for the creation of a learning organization of schools under the supervision of Nong Khaem District Office, the Bangkok Metropolitan Administration, and 2) explore developmental approaches to the learning organization. The population included 451 teachers and educational personnel in those schools, and a sample size of 210 was determined using Krejcie and Morgan statistical table (1970). The instrument included two Google Form questionnaires with 5-scale questions. The first questionnaire with a confidence interval of 0.95 aimed to collect data on the current state, and the second one with a confidence interval of 0.90 aimed to collect data on the desired state. Data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. Regarding to need assessment, Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) was also calculated.

The results revealed that (1) the overall current state, desired state, and needs were high. According to the result of need assessment, the first priority was systematic thinking, followed by team learning, mental models, shared vision, and personal mastery, respectively. (2) The research recommended 15 developmental approaches to a learning organization.

(Total 111 pages)

Keywords: Education, Learning Organization

Student's Signature …..... Thesis Advisor's Signature .....

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูป		**ซ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
	1.3 คำถามการวิจัย	3
	1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
	1.5 ขอบเขตด้านเนื้อหา	4
	1.6 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	5
	1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
	1.8 นิยามศัพท์	5
บทที่ 2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	**8**
	2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	9
	2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	21
	2.3 บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	27
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**37**
	3.1 ระเบียบวิธีวิจัย	37
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	41
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	44
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**45**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 5	**สรุปผลและข้อเสนอแนะ**	**71**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	72
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	76
	5.3 ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม		**81**
ภาคผนวก		**86**
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย	87
ภาคผนวก ข	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	94
ภาคผนวก ค	ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร	96
ภาคผนวก ง	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	102

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
ภาคผนวก จ	ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting	109
ประวัติผู้วิจัย		**111**

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

3.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 38

4.1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 46

4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านความรอบรู้แห่งตน 48

4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านแบบแผนทางความคิด 52

4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 55

4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 59

4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 62

4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวม 5 ด้าน 65

4.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 66

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุกๆด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ซึ่งบุคลากรทุกระดับต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในภายในองค์กรอย่างต่อเนื่องซึ่งบุคลากรในองค์กรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สุรัตน์ ดวงชาทม, 2559) โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ทำให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน และสามารถได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 กำหนดให้ ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยรับข้อมูลข่าวสารและประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการมุ่งเน้นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่สนับสนุนความเจริญมั่นคงขององค์กร ตลอดจนช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมทั้งแนวคิดสังคมโลกที่เป็นระบบสังคมเศรษฐกิจที่อาศัยความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Learning) ดังนั้นการจัดการความรู้มิใช่เป็นเรื่องการใช้เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการคนให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ทำให้ด้านการศึกษานำองค์กรการเรียนรู้มาปรับใช้ พระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 กำหนดให้องค์กรการศึกษาทุกองค์กร ต้องเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งสุรีย์พร บุญถนอม (2560) กล่าวว่า หากสถานศึกษามีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะส่ง ผลให้ ครูและผู้เรียนได้เรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์และถูกต้อง รวมทั้งมีความรู้และความสามารถที่จะดำเนินการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการศึกษาในสังคมซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้สถานศึกษาเป็นฐานที่สำคัญในการจัดกระบวนการเรียนและสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตนะ (2556) กล่าวไว้ว่า สถานศึกษาเป็นองค์กรการเรียนรู้ที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานที่มีการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีระเบียบการบริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 437 โรงเรียน มีการจัดการศึกษาตามนโยบายของกรุงเทพมหานครโดยมุ่งเน้นให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและเท่าทันต่อการในการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่21 ซึ่งให้การสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งพัฒนาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2563) ทำให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพสู่มาตรฐาน จึงเกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ในปัจจุบันซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาผู้ที่มีส่วนในการจัดการศึกษา อันได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และความสามารถตลอดจนการร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรซึ่งเป็นกระบวนการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนวัดหนองแขม(สหรายฎร์บูรณะ) สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจในการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมโดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

1.3 คำถามการวิจัย

เพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในหาคำตอบในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

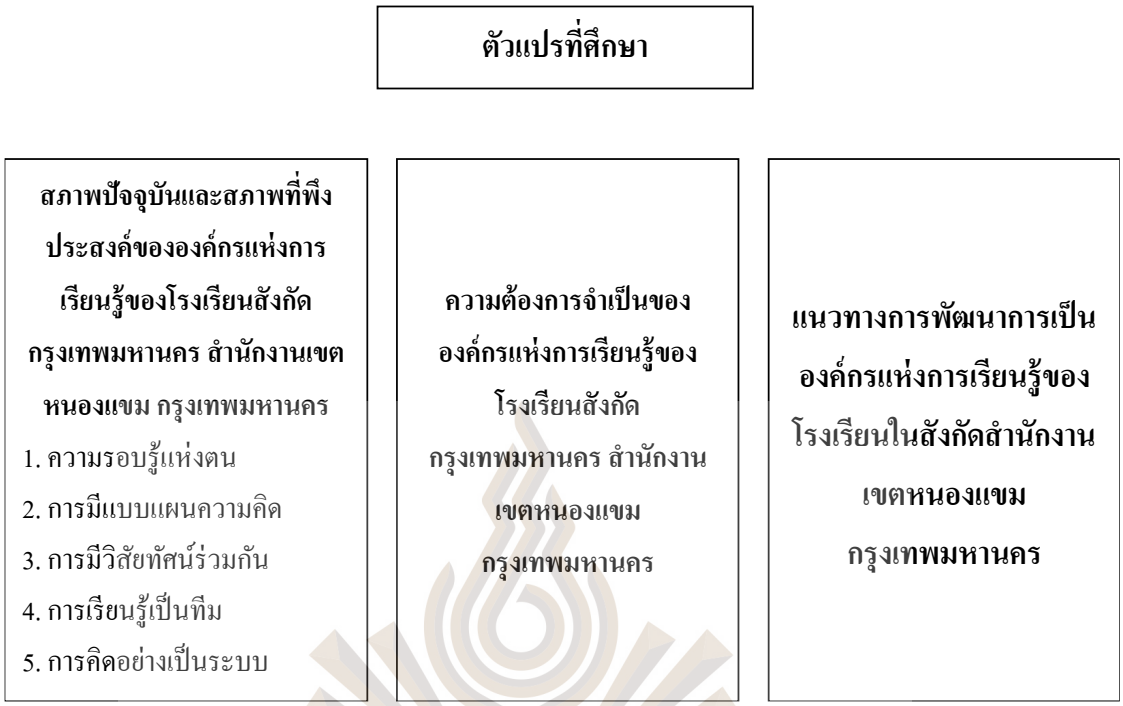
1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม ควรเป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้านคือ ความรอบรู้แห่งตน การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Senge, 1990

1.5 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยใช้ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน (Senge, 1990) คือ

1) ความรอบรู้แห่งตน

2) การมีแบบแผนความคิด

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4) การเรียนรู้เป็นทีม

5) การคิดอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1.6 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.6.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 6 แห่ง ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 451 คน

1.6.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 210 คน โดยเลือกจากแบบเจาะจงและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970)

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

1.7.2 ใช้เป็นแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7.3 นำข้อมูลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร นำมาปฏิบัติใช้เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564 – 2569) ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานที่ดียิ่งขึ้น

1.8 นิยามศัพท์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่มีบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีกระบวนการคิด สรรหาการถ่ายทอดความรู้ และเรียนรู้ในอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงาน ส่งผลต่อการพัฒนาและปฏิรูปของหน่วยงานทำให้สามารถปรับตัวและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสถานการณ์โลก ซึ่งหัวใจความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบให้บรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

1) ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการฝึกฝนและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ สร้างกระบวนการความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้เกิดความเชี่ยวชาญในการที่จะสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้

2) แบบแผนทางความคิด หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนทางความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ และทัศนคติแสดงถึงวุฒิภาวะ(Emotional Quotient, EQ) ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นรูปแบบความคิด มีวิธีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนัก และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ผ่านการสนทนาหรืออภิปราย เพื่อพัฒนาความรู้ความสมารถของตนเองและคณะครูให้เพิ่มขึ้น

5) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการคิดแบบเชื่อมโยงและเห็นความสัมพันธ์ในองค์กร มีวิธีคิด เข้าใจปรากฏการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ รูปแบบที่สืบเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และครูพี่เลี้ยง ซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านปฏิบัติการสอนในโรงเรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษา-มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม ประกอบด้วย 6 โรงเรียน ได้แก่ 1)โรงเรียนวัดอุดมรังสี 2)โรงเรียนวัดหนองแขม (สหรายฎร์บูรณะ) 3)โรงเรียนบ้านขุนประเทศ 4)โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล 5)โรงเรียนประชาบำรุง และ 6)โรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์

ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ส่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นจริงต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

สภาพพึงประสงค์ หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

แนวทางการพัฒนา หมายถึง แนวทางการปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.3.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.4.1 ความรอบรู้แห่งตน

2.1.4.2 การมีแบบแผนความคิด

2.1.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2.1.4.4 การเรียนรู้เป็นทีม

2.1.4.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

2.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

2.3 บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นปรัชญาและผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลายและแตกต่างกันไป ดังนี้

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดหรือรูปแบบที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีการสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กร สามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคคลในองค์กรมีการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน มีการขยายขอบเขตความคิดและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบแนวคิดใหม่ๆ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร

Pedler, Burgoyne, and Boydell (1991) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคนในองค์กร มีการเรียนรู้ลักษณะเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กร มีการกระตุ้นให้ให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Garvin (1998) อธิบายถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรที่มีทักษะในการจัดการความรู้ สามารถสร้างความรู้ ถ่ายโอนความรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรเพื่อตอบรับแนวคิดและความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง บุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ไพลิน บุญนา (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่เอื้อต่อบุคลากรในองค์ให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกันได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประยุกต์เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหา พัฒนาองค์กรโดยการต่อยอดความรู้ สร้างกระบวนการและนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดประโยชน์ต่อสังคม

สุรีย์พร บุญถนอม (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นหน่วยงานที่สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับบุคลากร โดยมีกระบวนการสร้าง การถ่ายทอดความรู้และการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดผลงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัวและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ปัจจุบัน

ณัชชา บุญประไพ (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีประสบการณ์การทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทองเพียร เตยหอม (2562) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างแนวทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรและการรับความรู้จากภายนอกองค์กร โดยมีจุดประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้เกิดโอกาสในการหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อเกิดการพัฒนาในองค์กรและสร้างฐานความรู้ที่สำคัญ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีศักยภาพในการทำงาน โดยสร้างแนวทางด้านความคิดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทำให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

Fulmer and Key (1998) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ มุ่งเน้นและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ เนื่องจากมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์

สังคมในปัจจุบัน ดังนั้นทุกองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อดำรงอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องเท่าทันคู่แข่งและต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ บุคลากรในองค์กรทุกคนต้องมีความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Senge (2006) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรการเรียนรู้ คือ องค์กรที่เรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคล มีการปรับเปลี่ยน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้และแนวคิดใหม่ที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในองค์กร เกิดการพัฒนาความและเพิ่มศักยภาพของบุคคลทำให้องค์กรปฏิบัติงานบรรลุผลตามที่กำหนดไว้

สุรีย์พร บุญถนอม (2559) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิธีการที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาขององค์กร ซึ่งปัจจุบันองค์กรเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ตระหนักถึงการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กร โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและมีการแลกเปลี่ยนทัศนะคติภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาองค์กร มีการเรียนรู้และทำงานเป็นทีม มีกระบวนการความคิดเชิงระบบ และวิสัยทัศน์ในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การเรียนรู้ การพัฒนาความรู้และความสามารถ มีการถ่ายโอนความรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ได้รับจากสมาชิกในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดในด้านการบริหารจัดการความรู้และเท่าทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้องค์กรเกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อองค์กร และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในภายองค์กรเพื่อพัฒนาเป็นสู่องค์กรแห่งมืออาชีพ

ไพลิน บุญนา (2559) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กร ต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนภายในและภายนอกเพื่อให้องค์กรเกิดเสถียรภาพในระยะยาว

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์สามารถดำรงอยู่ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันของสังคม มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความสามารถและ

ศักยภาพของตนเองตลอดเวลา นำความรู้และความสามารถที่ได้รับไปใช้ในทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของราชการมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความเป็นองค์กรการเรียนรู้เพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง รวบรัด และเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่พัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก และเป็นการสร้างองค์กรให้เกิดเสถียรภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องมีทักษะ ความสามารถ และความชำนาญของแต่ละบุคคลนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้สู่จุดมุ่งหมาย

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและแนวทางการเรียนรู้ของ Senge (2006)

Senge แสดงแนวความคิดในการบริหารให้เป็นองค์กรการเรียนรู้เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและนิยมปฏิบัติอย่างกว้างขวาง และให้ความสำคัญในความสามารถทางการเรียนรู้รวดเร็วกว่าคู่แข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ถาวร สมาชิกทุกคนในองค์กรต้องมีกระบวนการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม โดยธรรมชาติของทุกคนมีความใฝ่เรียนรู้และแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ตนเอง และนำเสนอแนวความคิด ซึ่งมีความสำคัญ 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางที่ใช้ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) บุคลากรหรือสมาชิกในองค์กรเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กร การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจนเกิดความชำนาญในหน้าที่ของตน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่มความสามารถในด้านต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาศักยภาพร่วมกันและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) แบบแผนทางความคิด (Mental Models) คือ กระบวนการที่ทำให้เกิดความเข้าใจของรูปแบบความคิด ความเชื่อมีผลในการตัดสินใจ และพยายามพัฒนารูปแบบความคิดและความเชื่อโดยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ สภาพสังคมและเศรษฐกิจ โดยไม่ยึดติดทัศนะคติ ความเชื่อที่ไม่พึ่งประสงค์ต่อองค์กร

3) วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) คือ สมาชิกภายในองค์กรร่วมกันสร้างอนาคตขององค์กร ทุกภาคส่วนร่วมกันทุ่มเทเพื่อพัฒนาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การเปิดใจยอมรับฟังเหตุและผล การแลกเปลี่ยนทัศนคติ และการทำความเข้าใจเหตุผลของอีกฝ่าย ทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) คือ การพยายามเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในองค์กร พยายามสร้างความเข้าใจอันดีทำให้เกิดพลังบวกในการปฏิบัติงาน “พลังกลุ่ม พลังทีมงาน” ร่วมกันสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และทักษะความชำนาญ วิธีคิดเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรเพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) คือ การมองและการเข้าใจระบบกระบวนการอย่างเป็นเหตุและผล เป็นการมองแบบองค์รวมและสามารถเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงเรื่องต่างๆมากกว่าเห็นการเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนหนึ่ง สามารถนำไปสู่ทักษะกระบวนการคิดและสื่อสารที่สามารถอธิบายความเป็นมาได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงระบบอย่างมีประสิทธิภาพมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งการแก้ปัญหาองค์รวมต้องมีกระบวนการคิดและการวางแผนภายนอกองค์กรในระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น แต่การเปลี่ยนแปลงบางประการสามารถสร้างความยิ่งใหญ่ได้

Senge กล่าวไว้ว่า แนวคิดที่สำคัญในการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเสริมลักษณะนิสัยและวินัย 5 ประการ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์และนำไปสู่การปฏิบัติขององค์กรในทุกระดับ ซึ่ง Senge ให้คำนิยามองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์ที่เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานมีการสร้างสรรค์ผลงานในอนาคต และมีเทคนิควิธีในการถ่ายทอด หรือมีการศึกษาแล้วโดยนำมาปฏิบัติก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะหรือสมรรถนะทำให้พัฒนาศักยภาพ

ในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งค้นพบวินัย 5 ประการ โดยเป็นผลจากการคิดทบทวน ถ่ายทอดความรู้ และศึกษาประสบการณ์การทำงานของ Senge วินัย 5 ประการ ได้แก่

วินัยประการที่ 1 คือ ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery)

วินัยประการที่ 2 คือ แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models)

วินัยประการที่ 3 คือ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วินัยประการที่ 4 คือ การเรียนรู้ของทีม (Team Learning)

วินัยประการที่ 5 คือ การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ทฤษฎีและแนวความคิด Senge การพัฒนาต้องริเริ่มจากการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ชำนาญจนเกิดความเชี่ยวชาญ พัฒนากระบวนการและรูปแบบแนวความคิด ทัศนคติและความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สังเกตและทำความเข้าใจกระบวนการและระบบความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุและผล ซึ่งสมาชิกในองค์กรร่วมมือกันสร้างอนาคตขององค์กร สมาชิกทุกคนร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และรับฟังสมาชิกร่วมองค์กรที่นำเสนอแนวความคิด มีการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเป็นทีมเพื่อเกิดประสิทธิภาพภายในองค์กร และบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างครบถ้วน ตามแนวความคิดหลักพื้นฐาน 5 ประการของ Senge

2.1.3.1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์จากแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์ ซึ่งกำหนดเป็นองค์ประกอบขององค์กรการเรียนรู้ที่ใช้ในการวิจัย นำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของ Senge

Senge (1990) สรุปองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความจำเป็นต่อการจัดการความรู้ภายในองค์กร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้ (1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) (2) แบบแผนความคิดอ่าน (Mental Models) (3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) (4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) (5) การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic Thinking)

(1) ความรอบรู้แห่งตน

Senge (1990) ให้ความหมาย ความรอบรู้แห่งตน คือ การฝึกทักษะ การอบรมตนเอง การจัดการความรู้จึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

มากขึ้น ความรอบรู้จึงเป็นทักษะความสามารถที่สำคัญต่อตนเองและองค์กร มีทักษะและกระบวนการคิด การสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ สามารถเห็นความแตกต่างที่เกิดขึ้น สร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง อีกทั้งขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ตนเองและองค์กรให้เป็นจริงและเกิดความยุติธรรมแก่ข้อเท็จจริงทุกประการ

อรัญ ร่วมสุข (2558) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งต้น คือ การเรียนรู้เป็นจุดเริ่มต้นและเป็นพื้นฐานสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรอบรู้สามารถเกิดขึ้นได้โดยตนเองต้องบังคับหรือฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่เรียนรู้ รอบรู้ และพัฒนาศักยภาพของตน จึงเป็นการฝึกฝนเพื่อสร้างทัศนคติหรือปรับแนวการคิดบนพื้นฐานความต้องการโดยแท้จริง หรือทัศนคติของส่วนร่วม เพื่อเพิ่มศักยภาพความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานจากทักษะและกระบวนการคิด เมื่อบุคลากรในองค์กรมีพื้นฐานการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ กระตือรือร้น มีความสนใจ และใฝ่หาความรู้จากสิ่งใหม่ๆ มีความต้องการที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ การเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรได้ บุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีคุณลักษณะสำคัญ คือ 1) ความเป็นนายของตัวเอง (Human Mastery) มีความเป็นผู้นำในการเรียนรู้สิ่งต่างๆอย่างต่อเนื่องและมีวุฒิปัญญาที่ดี 2) สมาชิกองค์กรมีวิญญาณของการเรียนรู้ (Spirit of Learning) มีความสามารถและทักษะการทำงานมีการวางแผนละเอียดรอบครอบ ทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนในองค์กร การประพฤติให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ต้องมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ มีแนวทางการจัดการสภาวการณ์ตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้โดยใช้สติปัญญา

ไพลิน บุญนา (2559) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน คือ บุคลากรหรือบุคคลในองค์เป็นสิ่งสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและองค์กร ส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความสนใจ ใฝ่หาความรู้ และกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆด้วยตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน คือ บุคคลที่สามารถฝึกฝนเอง ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง มีความสนใจ กระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดความเชี่ยวชาญ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถเห็นถึงสภาพความเป็นจริง และการแก้ปัญหาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์

ณัชชา บุญประไพ (2559) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งต้น คือ บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและมีทักษะพิเศษ โดยต้องมีกระบวนการคิดที่เป็นทักษะพื้นฐาน มีไหวพริบในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น ความเข้าใจ และการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยมีกระบวนการในการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ คือ 1) มีวินัยในตนเองและทราบกฎระเบียบที่ควรปฏิบัติของ

องค์กร (The Learning Disciplines) 2) การพัฒนาต้องกระทำทั้งองค์กรและตัวบุคคลพร้อมกัน (An Organization Develops Along With Its People) 3) ต้องมีกระบวนการสร้างเงื่อนไขโดยการกระตุ้นและสนับสนุนองค์กรและบุคคลให้เกิดการพัฒนา มีความรอบรู้ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน โดยใช้การฝึกอบรม 4) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) การสร้างแรงจูงใจภายในบุคคล ทำให้บุคคลไปสู่เป้าหมายที่กำหนด 6) การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยการพัฒนาความคิดซึ่งเป็นแนวทางการไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 7) กระบวนแห่งความคิด คือ ทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับหลักความเป็นจริง และปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่มอบหมายอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ทองเพียร เตยหอม (2560) ได้กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนไว้ว่า เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ของบุคคลที่เปิดโอกาสในการขยายกรอบความสามารถในการรังสรรค์ผลงาน โดยใช้วิธีการเป็นนายของตนเอง มีความเป็นอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้มีการเรียนอยู่อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า บุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้บุคลากรในองค์มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่หาความรู้ให้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ และเพิ่มศักยภาพของของตนให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ พัฒนาให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเชี่ยวชาญพิเศษในความสามารถ และขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานของตนได้อย่างต่อเนื่อง

(2) การมีแบบแผนความคิด

Senge (1990) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด คือ กระบวนความคิดและความเข้าใจที่มีต่อองค์กร โดยการปรับแนวคิดและความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ แนวความคิดขององค์กร และสถานการณ์ปัจจุบัน โดยกระบวนการคิดเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรสามารถเข้าใจและรับรู้แบบองค์รวม ทำให้สามารถเชื่อมโยงงานที่ปฏิบัติกับภาพรวมขององค์กร เกิดความเข้าใจในกระบวนการคิดและความเชื่อ ส่งผลต่อการตัดสินใจและการกระทำเพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก โดยไม่ยึดติดแนวความคิดและความเชื่อที่ล้าสมัย

อรัญ ร่วมสุข (2558) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด หมายถึง แนวความคิดที่มีการใช้หลากหลายวิธีสำหรับการใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน กระบวนการคิดและแบบแผนความคิดส่งผลสำเร็จในชีวิตได้ การสร้างแบบแผนความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรรมของบุคคลเนื่องจากเปรียบเสมือนแว่นที่กำหนดแนวทางและอธิบายการมองต่างมุมมองของบุคคลภายในองค์กร การจำลองแนวคิดที่ถูกต้องสร้างพลังในการเป็นบุคคลที่เรียนรู้และทำให้เข้าใจบุคคลอื่น

เข้าใจแนวความคิดที่หลากหลาย และการใช้ความหลากหลายในการเรียนรู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด คือ บุคคลที่มีความคิดความเชื่อ และความเข้าใจของบุคคล รับรู้สภาพปัจจุบันของตนและองค์กร เชื่อมโยงการทำงานของตนและองค์กรได้อย่างเหมาะสม สามารถจำแนกเหตุการณ์ต่างๆได้อย่างถูกต้อง เข้าใจกระบวนการคิด ความเชื่อ และทัศนคติค่านิยมของแต่ละคน สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาความคิดความเชื่อและศักยภาพของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และสามารถยอมรับสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

ไพลิน บุญนา (2559) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด หมายถึง การจำแนกกระบวนการทางความคิด สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆได้อยู่ต้องและเหมาะสม ตามสภาพความเป็นจริงที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง แนวความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ฉัชชา บุญประไพ (2559) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด รูปแบบความคิด (Map)ที่มีการยึดใช้ในความทรงจำระยะสั้นและระยะยาว โดยเป็นส่วนหนึ่งของการคิดอย่างมีเหตุผล และความเชื่อจะมีการเปลี่ยนรูปกระบวนการคิดในระยะสั้นและส่งผลในการเปลี่ยนแปลงความจำระยะยาว โดยมีกระบวนการคิด คือ ความเอาใจใส่ การสร้างและสำรวจรูปแบบความคิด และนำมาใช้ร่วมในกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนที่เหมาะสม

ทองเพียร เตยหอม (2562) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด คือ การสร้างทัศนคติให้บุคลากรในองค์กรจำแนกสิ่งต่างๆและปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในกระบวนการที่สร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจที่เหมาะสม หรือมีกระบวนการพัฒนาที่ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและเป็นรากฐานในตัวบุคคล ทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในองค์กรรวม สามารถเชื่อมโยงทั้งองค์กร และเกิดความชัดเจนในแบบแผนความคิด

สรุปได้ว่า แบบแผนความคิด คือ ความสามารถในการรับรู้และจำแนกสิ่งที่เป็นความจริง ความเชื่อ ความคิด หรือจินตนาการ และจำแนกสิ่งที่ควรปฏิบัติและเข้าใจรูปแบบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาที่ความซับซ้อนในการสร้างแบบแผนทางความคิด โดยการฝึกทักษะทางความคิด การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานในองค์กร และการเปิดใจเรียนรู้กับบุคคลอื่น การพัฒนาศักยภาพทางความคิดทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพและปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวความคิด และการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

(3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

Senge (1990) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร หรือสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นของตนเองและองค์กร เกิดการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อสู่เป้าประสงค์ขององค์กร การที่บุคลากรมีความคิดและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีมุมมองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อให้เกิดการยอมรับ ยินยอมและพร้อมใจ ต่อจุดหมายในการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ขององค์กรและบุคลากรต้องมีความสอดคล้องเพื่อสนับสนุนการร่วมมือของบุคลากรที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างความก้าวหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

อรัญ ร่วมสุข (2558) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ กำหนดให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมที่สร้างวิสัยทัศน์ หรือภาพพึงประสงค์ขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรทุกคนทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และทำให้เห็นวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคล เมื่อบุคลากรในองค์กรทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการสื่อสารให้มีความเข้าใจกันทุกระดับในด้านวิสัยทัศน์และเป้าหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ภายในองค์กรต้องมีการสนับสนุนร่วมพลังทำให้เกิดความผูกพันแก่องค์กรโดยวิธีการปรึกษารับฟังความคิดเห็นและแนวคิดเพื่อนำสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันภายในองค์กร หลักการที่สำคัญในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การกระตุ้นบรรยากาศในการปฏิบัติงานทำให้เกิดวิสัยทัศน์ตนร่วมกับองค์กร มีความผูกพันในองค์กรส่งผลให้ในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติและวิสัยทัศน์อยู่ในแนวทางเดียวกันส่งผลให้นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

ไพลิน บุญนา (2559) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การปฏิบัติงานแบบส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น โดยผ่านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ รวมทั้งสร้างกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานต่อองค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ บุคลากรในองค์กรมีแนวคิดและมุมมองภาพรวมอนาคตขององค์กรในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับวิสัยทัศน์ตนเองและองค์กรมีความสอดคล้องกัน มีแนวความคิด ความผูกพัน และการทุ่มเทในการปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนองค์กรและพัฒนาองค์กรสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ทองเพียร เตยหอม (2562) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ องค์มีการกำหนดวิสัยร่วมกัน โดยการกำหนดกรอบความคิดสภาพอนาคตขององค์กรที่บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความประสงค์ร่วมกัน บุคลากรในองค์กรร่วมสร้างภาพอนาคตด้วยความทุ่มเทพลังกายและใจทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ทำให้เกิดการเรียนรู้ การทดลองสิ่งใหม่ๆภายในองค์กรที่ไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การสร้างความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร สร้างกรอบแนวคิดภายในองค์กร โดยบุคลากรร่วมใจและมีความพร้อมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน มีการสร้างวิสัยทัศน์และสื่อสารภายในองค์กรให้มีความเข้าใจที่ตรงกันในทุกระดับเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(4) การเรียนรู้เป็นทีม

Senge (1990) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้ร่วมกันโดยอาศัยความรู้ในกลุ่มนำมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีม สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อสร้างบทเรียนความสำเร็จ เพื่อขยายฐานความสำเร็จต่อไปในหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่โดยใช้การประสานงานร่วมกัน มีการสนทนาอย่างกว้างขวาง และนำแนวความคิดของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เพื่อหาหัวใจสำคัญที่เป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้คือองค์กรที่แต่ละบุคคลมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ภายในกลุ่ม และการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ระหว่างบุคคลเกิดจากการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันละกัน โดยการปรับทัศนคติของแต่ละบุคคลและเพิ่มการอภิปรายอย่างชัดเจนภายในทีมงาน หากองค์กรใดสามารถปฏิบัติตามได้จะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าองค์อื่น การเรียนรู้เป็นทีม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสนทนาร่วมกัน การอภิปรายเพื่อแสดงความคิดเห็น การยอมรับสมาชิกในองค์กร การเรียนรู้ตามสถานการณ์จริง และการเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติ

ไพลิน บุญนา (2559) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ กระบวนการพัฒนาด้านความสามารถและยกระดับความรู้ของบุคลากรในองค์กรโดยใช้การแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ทักษะ และประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความทัศนคติ ความรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ทักษะ และกระบวนการคิดร่วมกันอย่างต่อเนื่องผ่านการสนทนาและการอภิปรายร่วมกัน โดยนำแนวคิด ทัศนคติและวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเพื่อเรียนรู้หาข้อสรุปและนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในทีม สามารถพัฒนาความรู้และเพิ่มศักยภาพของทีมให้เพิ่มขึ้น

พนิดา มากสมบัติ (2560) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้ที่มีลักษณะร่วมกันเป็นทีม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องเพื่อสามารถแก้ปัญหาต่างที่เกิดขึ้นในองค์กรการเรียนรู้โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทำให้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ตลอดจนทักษะวิธีการคิดเพื่อพัฒนาองค์กรโดยรวม มีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดความรู้ใหม่ที่ค้นพบ การเรียนรู้เป็นทีมทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน

เป็นทีม ก่อให้เกิดการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันในองค์กรและแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

ทองเพียร เตยหอม (2562) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ องค์กรต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อแลกเปลี่ยนแนวความคิด ความรู้ และประสบการณ์ทักษะต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีม มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดข้อมูลซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกแสดงศักยภาพและความสามารถของตนออกมาอย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคล นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและสามารถเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร

(5) การคิดอย่างเป็นระบบ

Senge (1990) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ วินัยที่จำเป็นและมีความสำคัญมากที่สุด ตามความสมาชิก บุคลากร ผู้บริหาร ในการคิดอย่างเป็นระบบหรือการคิดล่วงหน้า ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน ผู้บริหารปัจจุบันคำนึงในการแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานรายวัน คิดระยะสั้น หรือคิดแปรผันตามสถานการณ์ ทำให้ขาดการมองเห็นภาพโดยรวมที่เชื่อมโยงต่อส่วนต่างๆที่ได้ผลกระทบจากการปฏิบัติงานของเขา ด้วยเหตุนี้การทำงานเป็นระบบทำให้สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรได้มีประสิทธิภาพ

โสภณ งามสวย (2559) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การมีความคิดการเข้าใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยการคิดเชื่อมโยงเชิงระบบทำให้เกิดความสัมพันธ์เป็นเหตุและผลต่อเนื่องกัน ส่งผลให้สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

มินตรา อินต๊ะไชย (2559) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ กระบวนการคิดสมาชิกภายในองค์กรโดยการคิดอย่างมีระบบและขั้นตอน มีจัดลำดับความสำคัญของงานโดยมีการจัดอย่างเป็นระบบ สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

ประกาย เขียวพันธ์ (2560) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การคิดที่มีความเชื่อมโยงโดยสามารถเห็นภาพที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบทำให้เข้าใจและมีความเป็นเหตุและผล มีการมองโดยลักษณะภาพรวม (Total System) ก่อนการมีเป้าหมายทำงานอย่างไร และสามารถสังเกตเห็นระบบย่อย (Subsystem) โดยนำไปวางแผนการดำเนินการส่วนย่อยได้สำเร็จทีละ

ส่วน และสามารถมองปัญหาที่เกิดเป็นวัฏจักรโดยสามารถนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อสามารถเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การคิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ สามารถเห็นภาพที่เชื่อมโยงลักษณะภาพรวมภาพย่อย ทำให้สามารถวางแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาขององค์กร ทำให้องค์มีการเปลี่ยนที่เป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

2.2 หลักการและทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น

2.2.1 หลักการและทฤษฎีการประเมินความต้องการจำเป็น

Stufflebeam and Shinkfield (1985) ได้ให้คำนิยามของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่มีความจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยแบ่งความต้องการจำเป็นตามมุมมองมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง คือ

1) มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) คือ ความต้องการจำเป็นที่มีความแตกต่างในการกระทำหรือผลของการกระทำ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการการกระทำที่สามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance)

2) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) คือ ความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความต้องการของคนโดยส่วนใหญ่ซึ่งมีความเป็นกลุ่มและสามารถอ้างอิงและเชื่อถือได้

3) มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) คือ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสารสนเทศอย่างใดอย่างหนึ่งที่หน่วยงานและบุคลากรสามารถพิจารณาลงความคิดเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและก่อให้เกิดการพัฒนาภายในองค์กร

4) มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) คือ ความต้องการจำเป็นที่บุคคลพิจารณาและเกิดความบกพร่อง(Deficiency or Absence) และพิสูจน์แล้วว่าสิ่งที่ขาดหายไปจะส่งกระทบและความเสียหาย (Harmful) ต่อองค์กร

Mckillip (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น คือ การตัดสินของกลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบและแนวทางในการแก้ปัญหา แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับคุณค่ามีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2) ความต้องการจำเป็นเฉพาะเรื่องของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3) ความต้องการจำเป็นที่อยู่ในรูปแบบของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอต่อความต้องการ

4) ความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น คือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจขาดแคลน หรือไม่ขาดแคลน แต่มีความจำเป็นต่อวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

Webster's Encyclopedic Unabridyed Dictionary of the English Language (1994) ได้ให้ความหมายของต้องการจำเป็น คือ สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ

Dunster, K. and Duster, J. (1996) ได้ให้ความหมาย ความต้องการการจำเป็น คือ แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือสิ่งที่มีความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน หรือ ความต้องการพื้นฐาน อันได้แก่ อาหาร ที่พักอาศัย เครื่องนุ่งห่ม น้ำและอากาศ ที่บริสุทธิ์

Rebecca (1996) ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น คือ ช่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและภาพในเป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นค่านิยมในชุมชน และสามารถยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman and English (1981) ให้ความหมายว่า ความต้องการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสิ่งที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2542) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างจะบอกปัญหา ซึ่งการวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มจากการประเมินบริบทเพื่อให้ทราบสภาพที่ของหน่วยงาน และทราบความต้องการที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบ การดำเนินงานจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ดังนั้นจึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยในการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและหาแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2542) การวางแผนงานโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จำเป็นอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้านสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นในกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและสูญเสียทรัพยากรไปอย่างไร้ประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2542) ในบริบทของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถทราบถึงสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนที่นำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ทำให้ทราบถึงจุดอ่อนของผู้เรียน สามารถระบุจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา แนวทางที่โรงเรียนสามารถพัฒนาได้ในอนาคต และสามารถใช้ประโยชน์ในหาแนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่เหมาะสมมากที่สุด ดังนั้น การจัดทำข้อมูลสารสนเทศจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายขององค์กรและสามารถกำหนดระดับความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และสามารถกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรและปัจจัยในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสามารถระบุจุดบกพร่องหรือปัญหาภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวางแผนและพัฒนา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ดำเนินการตั้งแต่เริ่มวางแผน ระหว่างการปฏิบัติและหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช กล่าวถึงประโยชน์ในการประเมินความต้องการจำเป็น ได้ว่า คือ สิ่งที่ช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดและตรงตามความต้องการ อีกทั้งในการของบประมาณในการสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆนอกจากนี้ในการของบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆทำให้โครงการหรือองค์กรได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนตามที่คาดหวัง และการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญในการวางแผนแบบครบวงจร และเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1) การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถแนวทางโดยสอดคล้องกับความต้องการโดยแท้จริง และเป็นการป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2) ผลของการวิจัยความต้องการจำเป็น คือ ข้อมูลที่สะท้อนสภาพของหน่วยงาน โดยนำข้อมูลเป็นพื้นฐานที่นำไปสู่การวางแผนในการกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่คาดหวัง และตอบสนองความต้องการขององค์กร โดยกล่าวได้ว่า นักวิชาการ นำข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการภายในองค์กรทุกขั้นตอน นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากกาประเมินความต้องการจำเป็นสามารถใช้เป็นหลักในการดำเนินงาน และสามารถช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน ซึ่งวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง

3) การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานโดยนำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่จุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไป ตามเป้าประสงค์

โดยสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนการดำเนินงาน ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง และข้อมูลสามารถใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จในการดำเนินงานในการวางแผนขององค์กร การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร และการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นประโยชน์มิติของการศึกษาที่มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับผู้สอนที่ต้องทำการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ส่งผลให้เกิดการรู้จักผู้เรียนที่ดียิ่งขึ้น

2.2.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่าไว้ การประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ อันได้แก่ ประการที่หนึ่ง คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) ประการที่สอง คือ หลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 ประการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งมีกระบวนการโดยทั่วไปโดยประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่แบ่งได้ 5 ขั้นตอน คือ

1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง หรือ สภาพที่คาดหวัง (What should be)

2) การศึกษาสภาพที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (What is)

3) การวิเคราะห์ความต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นำมาจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นซึ่งสามารถกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

4) การวิเคราะห์หาสาเหตุของความแตกต่างที่เกิดขึ้นในข้อที่ 3 และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5) การศึกษาและการกำหนดแนวในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อที่ 4

นอกจากหลักข้างต้นผู้วิจัยต้องคำนึงถึงประเด็นอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องต่อการประเมินความต้องการจำเป็น อันได้แก่ การกำหนดขอบเขตของการวิจัย ระดับความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็น และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายของความต้องการจำเป็น โดยสามารถจำแนกความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ 1) การระบุความต้องการจำเป็น(Needs Identification) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นภายในองค์กร 2) การ

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อในการวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดแนวทางในการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อจัดการปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น ซึ่งมีการประเมินสรุปขั้นสุดท้ายว่าขั้นตอนใดควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด โดยผลการวิจัยทุกขั้นตอนจะใช้วิธีการวิจัยความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ได้จำแนกเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้

1) การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการสำรวจ (Needs Survey) ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะมีความคุ้นชินกับวิธีการวิจัยนี้เนื่องจากเป็นวิจัยขั้นพื้นฐานมีกระบวนการวิจัยไม่ซับซ้อน เมื่อผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย ระบุประเภทของการวิจัยความต้องการจำเป็น กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการนำเสนอข้อมูล ประเด็นที่สำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการสำรวจ คือ การนิยาม โดยการนิยามความต้องการจำเป็นความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือ นิยามความต้องการจำเป็นการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลในการสร้างเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความสำคัญในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของข้อมูลด้วย (Needs Prioritization)

2) การใช้แบบสอบถาม คือ การจัดเก็บข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม สามารถสอบถามได้โดยทางไปรษณีย์ การสอบถามทางเครื่องมือสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจะเน้นการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดใหญ่มีลักษณะเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อมูลมีการแสดงความคิดเห็นตามความรู้สึกของผู้ตอบ จุดมุ่งหมายของการสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานภายในองค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามโดยส่วนใหญ่จะกำหนดรูปแบบมาตรฐานประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และ (2) รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลสภาพตามจริงและข้อมูลสภาพที่คาดหวัง

3) การสัมภาษณ์ คือ การสำรวจด้วยการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลที่ได้ความนิยมเช่นเดียวกับการใช้แบบสอบถาม เนื่องจากสามารถเก็บข้อมูลได้ง่ายและไม่ซับซ้อนแต่ต้องใช้เวลาเก็บข้อมูลค่อนข้างมาก เนื่องจากต้องใช้เวลาในการเก็บข้อมูลนาน วิธีการสัมภาษณ์เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นรูปแบบสมบูรณ์ แต่การสัมภาษณ์มีความจำเป็นต้องบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ที่เข้าใจบริบทหรือมีความเกี่ยวข้องต่อสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการจำเป็น

4) การสังเกต คือ การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการสังเกตจะมีการนำไปใช้น้อยกว่าแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากมีการสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูล ใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากในการเก็บข้อมูลและข้อมูลมีความซับซ้อน ผู้วิจัยจึงใช้การสังเกตเป็นข้อมูลประกอบ วิธีการสังเกตจะทำกับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก หากกลุ่มเป้าหมายมีขนาดกว้างวิธีการสังเกตก็ไม่เหมาะสมในการเก็บข้อมูล การประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธีการสังเกตมีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) วิธีการโดยการสังเกตอาจมีข้อจำกัดในการวิเคราะห์หาสาเหตุ ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจึงมีความจำเป็นในการเลือกวิธีต่างๆให้สอดคล้องกับข้อมูล

5) การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดความต้องการจำเป็น การหาสาเหตุและการหาแนวทางการแก้ไขจะส่งผลให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ ซึ่งสามารถหาแนวทางการแก้ไขได้ต่อไป การจัดลำดับความต้องการจำเป็นคือการวิเคราะห์และการศึกษาความต้องการจำเป็นและนำมาเรียงลำดับ(Sort) โดยเรียงลำดับความจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาความสำคัญจำเป็นน้อยที่สุด(สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยจัดลำดับความสำคัญ คือ การบอกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญจำเป็นมากที่สุดและจำเป็นต้องรีบเร่งในการแก้ไขและพัฒนามากที่สุดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด วิธีการใช้การประเมินความแตกต่างเป็นวิธีที่นิยมเป็นอย่างมาก การประเมินความต้องการจำเป็นมีโมเดล ดังนี้

(1) วิธี Mean Difference Method (MDF) โดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ย I และค่าเฉลี่ย D (Rank Order of Difference Scores)

MDF = I – D

ข้อดีในการใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ วิธีนี้ที่สามารถวิเคราะห์โดยง่าย

ข้อเสียในการใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ คะแนนความแตกต่าง(Difference Scores) มีค่าคะแนนเท่ากันทำให้การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมีความสำคัญเท่ากัน ซึ่งผู้วิจัยให้ค่าความสนใจสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึ่งประสงค์

(2) วิธี Priority Needs Index (PNI) คือ วิธีการดัดแปลงการจัดเรียงความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคาดหวังและค่าเฉลี่ยความเป็นจริง(Mean Difference) เป็นการสังเกตความแตกต่างของน้ำหนักของค่าเฉลี่ย ค่า I และ ค่า D ด้วย น้ำหนักของค่า I

PNI = (I-D) x I

มหาวิทยาลัยราชภัฏ Ramkhamhaeng University

(3) วิธี Modified Priority Needs Index: PNI modified คือ วิธีหาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ค่า I ลบ ค่า D และหารด้วย ค่า D เพื่อดูค่าควบคุมของความต้องการจำเป็นและมีความจำเป็นต้องใช้สภาพปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาสภาพที่คาดหวังของกลุ่มการวิจัย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

$$(\text{PNI modified}) = \frac{D}{(I - D)}$$

PNI แทน ค่าการจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพที่คาดหวัง

D แทน คะแนนเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

(4) วิธีการวิเคราะห์ (Matrix Analysis) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการนำเสนอผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่องค์กรควรได้รับการพัฒนา โดยสามารถแบ่งตารางเป็น 4 ช่อง โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่พึงประสงค์(สิ่งที่ควรจะเป็น)และสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้น ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngama, Wongwanichb, and Piromsombatc (2013) ผลการศึกษา Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science กล่าวไว้ว่า ความต้องการจำเป็นนำมาใช้ โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) กำหนดค่าความสำคัญจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ความต้องการจำเป็นต้องมีค่า อย่างน้อย .30 หรือ 30% ซึ่งมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด

2.3 บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการจัดการศึกษาของเขตกรุงเทพมหานคร พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดูแลและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเสริมสร้างความปลอดภัย และสร้างเสริมสุขภาพของเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและศักยภาพตามความต้องการของประเทศและประชาคมอาเซียน

กรุงเทพมหานครแบ่งหน่วยการปกครองทางมหาดไทยออกเป็น 50 เขต โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด 437 โรงเรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 14,255 คน

สำนักงานเขตหนองแขม จัดตั้งอยู่ 555 ถ. เพชรเกษม แขวง หนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160 มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 และ ช่วงชั้นที่ 2 สังกัด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

สำนักงานเขตหนองแขม สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 6 โรงเรียน (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร, 2563) ได้แก่

2.3.1 โรงเรียนวัดอุดมรังสี เปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 121 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 2,326 คน

2.3.2 โรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) เปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 93 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,950 คน

2.3.3 โรงเรียนบ้านขุนประเทศเปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 82 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,603 คน

2.3.4 โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล เปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 72 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,416 คน

2.3.5 โรงเรียนประชาบำรุง เปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 62 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 1,168 คน

2.3.6 โรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์เปิดทำการเรียนการสอน ระดับชั้นก่อนประถมศึกษาถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 21 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 317 คน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

อรัญ ร่วมสุข (2558) ได้ทำการวิจัย การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยการเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านแบบวิธีการคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เมื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต3 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีการปฏิบัติรายด้านมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติรายด้านมากว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านไว้ดังนี้ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานมีความรอบรู้ มีการพัฒนาและฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านแบบวิธีการคิด ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรประยุกต์ความรู้ที่ได้ให้เป็นแนวคิดของตนเองและสามารถนำไปเผยแพร่ และพัฒนามาใช้ประโยชน์ในการทำงาน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางการบริหารและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน 4) ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างบรรยากาศในองค์กรร่วมกัน และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับบุคลากรทุกฝ่ายซึ่งแผนการดำเนินงานต้องมีความชัด และผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความคิดและสร้างกระบวนการทางความคิดให้เกิดขึ้นในองค์กร

ไพลิน บุญนา (2559) ได้ทำการวิจัย ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีลักษณะมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับดีมาก สามารถเรียงอันดับได้ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเรียนของทีม 3) ด้านแบบแผนความคิด 4) ด้านการคิดเชิงระบบ 5) ด้านความรอบรู้ของบุคลากร ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้องค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมซึ่งทำให้เกิดการคิดอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ได้ทำการวิจัย ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสามารถสังเกตได้ โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ 1) การเรียนรู้เป็นทีม 2) ความรอบรู้แห่งตน และ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการสนับสนุนการเรียนเป็นทีม เพิ่มทักษะและความสามารถของตน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรีย์พร บุญถนอม (2559) ได้ทำการวิจัย องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนทางความคิด การเรียนรู้ของทีม และวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ดังนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้มีการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ ด้านแบบแผนทางความคิด ควรศึกษาแนวคิดจากนักทฤษฎีหรือผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาความรู้ แลกเปลี่ยนทัศนคติและความคิดเห็นกับผู้อื่นโดยฝึกการคิดอย่างมีระบบ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนแนวความคิดจากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ด้านการเรียนรู้ของทีม มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มหรือทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ยอมรับความคิดเห็นและมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าใจปัญหาและหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นระบบ มีการแก้ปัญหาและทบทวนการทำงานโดยใช้เหตุและผล

ปาริชาต คำภาบุตร (2559) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากสภาพสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ (1) ทักษะของสมาชิก (2) เรียนรู้วิธีการปฏิบัติ (3) ทัศนคติของสมาชิก (4) ภาวะผู้นำของทีม (5) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย (6) ความสามารถในการเข้าใจ (7) การตรวจสอบและเรียนรู้ และ (8) การสื่อสารองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ทัศนคติของสมาชิก (2) ความสามารถและความเข้าใจ (3) ทักษะสมาชิก (4) การสื่อสารในทีม (5) การตรวจสอบเรียนรู้ (6) เรียนรู้วิธีปฏิบัติ (7) ภาวะผู้นำ และ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

(8) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลาย การพัฒนาแนวทางสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผลสัมภาษณ์ สามารถสรุปได้ดังนี้ การส่งเสริมบุคลากรให้มีองค์ความรู้สามารถนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้ บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของส่วนรวม มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงองค์กร เข้ารับการอบรมหรือการประชุมทางวิชาการ นำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรแสวงหากระบวนความรู้และแนวความคิดด้วยตนเองส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ มีความตระหนักในการแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ๆเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ บุคลากรในองค์กรมีความรักและหวังดีต่อกัน มีความเชื่อและศรัทธาโดยปราศจากความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน สนับสนุนและส่งเสริมกันและกันอย่างเต็มความสามารถด้วยความจริงใจ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างเปิดเผยและอภิปรายแสดงทัศคติที่แตกต่างกันอย่างไร้ปัญหาและอุปสรรค สถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอ มีการศึกษาหาความรู้และฝึกฝนทักษะร่วมกัน มีการวางแผนการปฏิบัติงานก่อนและหลังการดำเนินงานเพื่อทบทวนกระบวนการทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม สนับสนุนด้านวัสดุและอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่าเต็มที่ ผู้บริหารมีการมอบหมายรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดข้อปัญหาในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการตรวจสอบและเรียนร่วมกันอย่างต่อเนื่องเมื่อพบข้อบกพร่องต้องแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อหาจุดอ่อนและจุดแข็งขององค์กร

โสภณ งามสวย (2559) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1)ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (2)ด้านการเรียนรู้ของทีม (3)ด้านการมีแบบแผนความคิด (4)ด้านความรอบรู้แห่งตน และ (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) จากการศึกษาสภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึ่งประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถจัดลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้(1) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (2) ด้านความรอบรู้แห่งตน (3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) ด้านการเรียนรู้ของทีม (5) ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ซึ่งองค์ประกอบสามารถนำมาใช้พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

วรุตม์ แสงเครือสุข (2560) ได้ทำการวิจัย ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า การดำเนินส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี บุคลากรทำความเข้าใจในข้อมูลต่างๆให้เกิดความชัดเจนก่อนแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษาควรส่งเสริมให้สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พัฒนาให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานข้ามสายงาน มีการยอมรับความคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน

พนิดา มากสมบัติ (2560) ได้ทำการวิจัย การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความเห็นด้วยมากทุกข้อ สามารถเรียงลำดับได้ ดังนี้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ การจัดการความรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พิชชาภา อ่างสุวรรณ (2560) ได้ทำการวิจัย การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สภาพพึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา โดยเรียงลำดับความต้องการได้ดังนี้ 1) ด้านองค์กร 2) ด้านระบบสมาชิก 3) ด้านระบบการเรียนรู้ 4) ด้านระบบเทคโนโลยี และ 5) ด้านระบบความรู้ การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าแต่ละด้านมีการพัฒนาดังนี้ ด้านองค์กรมีการพัฒนา 9 แนวทาง ด้านระบบสมาชิกมีการพัฒนา 11 แนวทาง ด้านระบบการเรียนรู้มีการพัฒนา 13 แนวทาง ด้านระบบเทคโนโลยีมีการพัฒนา 13 แนวทาง และด้านระบบความรู้มีการพัฒนา 11 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ระดับมาก

ทองเพียร เตยหอม (2562) ได้ทำการวิจัย แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้ 1) ด้านการคิดเชิงระบบ คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนในการจัดทำคู่มือร่วมกับบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสร้างความคิดแบบองค์รวมมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการรอบรู้แห่งตน คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตน มีการจัดสัมมนาประชุม หรือ อบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสถานศึกษา มีการจัดทำ ID Plan เพื่อกำหนดแนวทางและจัดทำแนวทางในการพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ดีจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ 3) ด้านการมีแบบแผนความคิด คือ สถานศึกษามีการจัดทำระบบการรายงานผลการดำเนินงาน กำหนดนโยบายและมาตรฐานต่างๆเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองและมีช่องทางในการจัดการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารมีการติดตามผลการดำเนินงาน แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา มีการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ สถานศึกษามีช่องทางการแสดงความคิดเห็นเพื่อนำผลการประเมินไปกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม มีการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยนำผลจากการประเมินจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาในแต่ละปี และ 5) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ สถานศึกษามีการวิเคราะห์องค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร โดยการใช้วงจร PDCA โดยกำหนดให้มีการจัดทำชุมชนแห่งการเรียนรู้(PLC) เพื่อศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาร่วมกัน ทำให้เกิดทักษะในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Silins, Zarins, and Mulford (1998) ได้จัดทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (What Characteristics and Processes Define a School as a Learning Organization) เป็นการวิจัยในโครงการวิจัยของประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างคือคณะครูและผู้บริหารโรงเรียนในรัฐออสเตรเลียใต้(South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยได้นำเสนอลักษณะของโรงเรียนที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 7 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนแบบการร่วมมือ กระตุ้นการใช้ความริเริ่มและกล้าเสี่ยง มีการทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและสิ่งที่มี

อิทธิพลต่อการทำงานของโรงเรียน การสร้างงานให้ดีขึ้น และการสร้างโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยใช้ใช้การวิเคราะห์เชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ได้สร้างขึ้นไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงสังเกตและทดลอง ซึ่งผู้จัดทำได้สร้างรูปแบบองค์ประกอบใหม่ ได้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างบรรยากาศที่ไว้ใจและให้ความร่วมมือ 2) การริเริ่มและกล้าที่จะเสี่ยง 3) พันธกิจและการพัฒนาในวิชาชีพ และ 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงการยืนยัน พบว่า โมเดลของโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงสังเกต

Maki (2001) ได้จัดการวิจัย เรื่องโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้: ครูชาวญี่ปุ่นเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการสอนมาก่อนอย่างไร ผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ควรกระทำโดยครู เนื่องจากทำให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น และค่านิยมของครูเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ การทดลองจึงเป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้การทำงานและใช้โครงสร้างการทำงานที่หลากหลาย ผลการวิจัยได้กล่าวถึง ลักษณะเฉพาะของรูปแบบในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เปลี่ยนลำดับตามความสนใจในอาชีพใน 4 ขั้นตอน คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการมอบหมายงานให้หลากหลาย การปฏิบัติซ้ำ การนิเทศ เป็นงานประจำด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์ในการเรียนรู้ ในขั้นตอนที่1 บุคลากรร่วมกันปรึกษาหาแนวทางการปฏิบัติงาน ในขั้นตอนที่ 2 และ 3 บุคลากรปฏิบัติโดยการศึกษาด้วยตนเอง และขั้นสุดท้ายบุคลากรขอคำชี้แนะและคำปรึกษาคณะผู้บริหาร การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากการศึกษาไม่มีข้อกำหนดแบบแผนว่าจะเรียนรู้อย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับการเรียนของอเมริกันพบว่า ครูของอเมริกันมีลักษณะมีความเฉพาะซึ่งตรงข้ามกับครูชาวญี่ปุ่นโดยเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยครูชาวอเมริกันมีแนวโน้มที่ได้รับทักษะพื้นฐานและนิสัยการปฏิบัติงานที่ดี การฝึกอบรมเป็นหลักการศึกษาและเรียนรู้ที่สำคัญของการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดการที่จัดสรรอย่างเป็นระบบ การศึกษาวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางในการเรียนรู้มีคำนิยามที่หลากหลาย และมีรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

Meckler (2001) ได้จัดการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลที่มีต่อการดำเนินในการให้การส่งผ่านความรู้ในองค์กร ผู้วิจัยกล่าวว่า ความรู้คือทรัพยากรและเป็นทรัพย์ที่สำคัญที่องค์สามารถหยิบยกขึ้นมาและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สภาพแวดล้อมของการแข่งขันมีคุณภาพในการส่งผ่านความรู้ภายในองค์กรตามยุทธศาสตร์ แต่ละองค์กรต้องออกแบบและกำหนดให้เป็นระเบียบเพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้หน่วยงานเกิดลื่นไหลของทรัพยากร โดยขึ้นอยู่กับคุณลักษณะตาม

บริบทของความรู้ ผู้วิจัยมีการสำรวจคุณลักษณะของความรู้ภายในองค์กรระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน การส่งเสริมความรู้ให้อยู่ในขอบเขตของการจัดการความรู้ เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และองค์กร ผู้วิจัยนำผลที่ได้รับวิเคราะห์และสังเคราะห์นำเสนอรูปแบบที่สามารถทดสอบได้ ซึ่งอธิบายทิศทาง กลยุทธ์ แนวทางความสนใจ อุปกรณ์ในการสื่อสาร แหล่งความรู้ที่นำมาพิจารณาและดำเนินการถ่ายทอดความรู้ในการทอดถ่ายโครงการ

Ribiere (2001) ได้จัดการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จของการนำเอาการบริหารจัดการความรู้ไปใช้กับทิศทางและคุณสมบัติของวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การในการบริหารและจัดการความรู้ และดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จในการจัดการความรู้ ประชากร ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กรของอเมริกาและยุโรป มีผู้ตอบแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด 88 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์และโอกาสในการบรรลุผลมีผลสัมพันธ์กันในเชิงบวก

Bryant (2003) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการสร้าง การแบ่งปัน และการใช้ประโยชน์ความรู้ขององค์กร ผู้วิจัยกล่าวว่า นักการศึกษาใช้วิธีการบริหารจัดการความรู้อย่างมีคุณภาพ โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์ในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ผู้นำจะเป็นศูนย์กลางของการบริหารทำให้จัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิผล การบริหารการจัดการความรู้ประกอบด้วย 3 ประการ คือ กระบวนการสร้าง กระบวนการแบ่งปัน และการนำไปใช้ประโยชน์อย่างหลากหลาย ผู้นำจะเป็นศูนย์ในการดำเนินกระบวนการในระดับที่หลากหลายขององค์กร การศึกษาบทบาทของผู้นำในการเปลี่ยนแปลงความรู้ทำให้ได้เปรียบในการดำเนินงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรต้องเข้าใจแนวคิดของผู้นำและองค์กร ภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลต่อการสร้างและการถ่ายทอดความรู้ในระดับกลุ่มหรือบุคคล หากผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะมีคุณภาพมากในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในกลุ่มหรือองค์กร การศึกษานี้มีความเกี่ยวข้องกับการบูรณาการขององค์ความรู้ในสภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงกับองค์กรแห่งความรู้

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการและดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศในอนาคต ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจ คำนึงถึงความสำคัญของการสร้างและการพัฒนาคุณภาพของ

องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวทันสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยแนวคิดของ Senge (2006) เป็นแนวคิดที่แสดงถึงความสำคัญโดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ซึ่งยึดหลักสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) แบบแผนทางความคิด 3) วิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ของทีม 5) การคิดเชิงระบบ จากแนวคิดของนักการศึกษาและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และมีคุณค่า ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญทางความคิดของบุคลากรในองค์กร และยึดถือเป็นกลวิธีในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) โดยประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้นำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียดดังนี้

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้น 6 โรงเรียน จำนวน 451 คน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 451 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 210 คน และ กำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนและได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงเรียน ดังรายละเอียดในตาราง 3.1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	ประชากรครูและบุคคลากรทางการศึกษา	ร้อยละของประชากรครูและบุคคลากรทางการศึกษาทั้งหมด	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนวัดอุดมรังสี	121	26.83	57
โรงเรียนวัดหนองแขม	93	20.62	44
โรงเรียนบ้านขุนประเทศ	82	18.18	39
โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล	72	15.96	33
โรงเรียนประชาบำรุง	62	13.75	28
โรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์	21	4.66	57
รวม	451	100	210

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครและการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยทำการสร้างขึ้นโดยใช้การตอบแบบสอบถาม (Google Form) พิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยทำมาก่อนภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-Response format) โดยมี 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความรอบรู้แห่งตน 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert Five's Rating Scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับอยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และนำเสนอความคิดเห็น แนะแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด การรวบรวมข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ซึ่งเป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตหนองแขม

3.2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยจะศึกษาแนวคิดหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับที่เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครเพื่อสร้างเครื่องมือในการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา

2) ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตของงานวิจัยและดำเนินการจัดทำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับร่าง

3) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

4) ผู้วิจัยสร้างเครื่องที่เป็นแบบสอบถาม(Google Form) แบบเลือกตอบ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5) ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย (1) ดร.ยรรยง สุขเกษม (2) ดร.ภิรมย์ศักดิ์ กิจพัฒนาสมบัติ (3) ผศ.ดร.ประยุทธ ชูสอน (4) ดร.ปกรณ์ ขันซ้อน (5) ดร. สุรวีย์ รุ่งเรือง เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content/Validity) ของเครื่องมือโดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index/of/Item Objective/Congruence : IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ไม่นำมาใช้เป็นข้อคำถาม

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ ไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

– 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญ แน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป นำไปทดลองใช้ (Try Out)

6) ผู้วิจัยจะนำเป็นแบบสอบถาม (Google Form) ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดบางบอน สังกัดสำนักงานเขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

7) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามของข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ ข้อคำถามที่เกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

8) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก วิทยาลัยครูสุริยเทพมหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม(Google Form) พร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มประชากร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 210 ฉบับ พร้อมทั้งกำหนดวันในการตอบแบบสอบถาม

3.3.3 รวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม(Google Form) มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม(Google Form) ที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากร และนำไปการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม(Google Form) ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 210 ฉบับ โดยผ่านทาง Social Media และนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

3.4.1 ระยะที่ 1 แบบสอบถาม

1) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 สภาพทั่วไป โดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอข้อมูล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด,2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

นำผลการประเมินสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D \quad (3\text{-}1)$$

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

3) นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.4.2 ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร จำนวน 5 ท่าน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดหนองแขม (สหราษฎร์บูรณะ) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล 4) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล และ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทในการจัดการศึกษาภายในองค์กรเป็นอย่างดี 2) เป็นผู้ที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการศึกษา และมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี โดยมีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage)
2) ค่าความถี่ (Frequency)
3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

3.6 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

2) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากการจัดลำดับความสำคัญจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{Modified}$ สูงสุดสามลำดับแรกในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมประเด็นวิจัย

3) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ วัตถุประสงค์ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากประชากรคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 210 คน สำหรับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ประชากร
$\overline{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน
$\overline{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
$S.D_1$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบัน
SD_2	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{Modified}$	แทน	ค่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปของจำนวน ร้อยละ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปของจำนวนร้อยละ

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=210)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	52	24.8
	หญิง	158	75.2
	รวม	210	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	54	25.7
	31 - 40 ปี	54	25.7
	41 - 50 ปี	55	26.2
	50 ปี ขึ้นไป	47	22.4
	รวม	210	100.0

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม(ต่อ)

(n=210)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	ผู้บริหารสถานศึกษา	23	11.0
	ข้าราชการครู	176	83.8
	บุคลากรทางการศึกษา	8	3.8
	อื่นๆ	3	1.4
	รวม	210	100.0
ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาตรี	124	59.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	86	41.0
	รวม	210	100.0
ประสบการณ์ในการทำงาน	0 - 5 ปี	63	30.0
	6 - 10 ปี	44	21.0
	11 - 15 ปี	38	18.1
	16 ปีขึ้นไป	65	31.0
	รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ อื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และ จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา 0-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30 .0 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า $PNI_{Modified}$

สภาพปัจจุบันที่ครูได้รับกับสภาพที่พึงประสงค์ เสนอเป็นค่าเฉลี่ย ($\bar{x}_1$ และ $\bar{x}_2$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D_1$ และ $S.D_2$) และผู้วิจัยได้วิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
ด้านความรอบรู้แห่งตนโดยรวม	4.43	.49	มาก	4.47	.49	มาก	.008	

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1.บุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคลากรจึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.49	.61	มาก	4.50	.60	มากที่สุด	.002	7
2.บุคลากรมีการฝึกฝนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ	4.42	.61	มาก	4.44	.60	มาก	.005	5
3.บุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.48	.64	มาก	4.52	.59	มากที่สุด	.009	3
4.บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง	4.35	.66	มาก	4.44	.59	มาก	.021	1
5.บุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด	4.40	.63	มาก	4.47	.58	มาก	.016	2
6.บุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	4.39	.63	มาก	4.41	.60	มาก	.005	4

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
7.การเรียนรู้ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง	4.48	.61	มาก	4.50	.58	มากที่สุด	.004	6

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43) ส่วนสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร คือ ด้านบุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคลากรจึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.49) รองลงมา คือ ด้านบุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.48) และด้านบุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง($\bar{x}$ = 4.48) ด้านบุคลากรมีการฝึกฝนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านบุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.40) ด้านบุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.39) และ บุคลากร

สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.35)

ส่วนสภาพพึ่งประสงค์ พบว่า ด้านบุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{x}$ = 4.52) รองลงมา คือ ด้านบุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคลากรจึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ด้านการเรียนรู้ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง ($\bar{x}$ = 4.50) ด้านบุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ($\bar{x}$ = 4.47) ด้านบุคลากรมีการฝึกฝนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านบุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง ($\bar{x}$ = 4.44) และ ด้านบุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.41)

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านความรอบรู้แห่งตน ควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1)บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง($PNI_{Modified}$ =.021) 2)บุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด($PNI_{Modified}$ =.016) 3)บุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง($PNI_{Modified}$ =.009) 4)บุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง($PNI_{Modified}$ =.005) 5) บุคลากรมีการฝึกฝนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ($PNI_{Modified}$ =.005) 6) การเรียนรู้ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง($PNI_{Modified}$ =.004) และ 7) บุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคลากรจึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ($PNI_{Modified}$ = -.002)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผนทางความคิด

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
ด้านแบบแผนทางความคิดโดยรวม	4.39	.49	มาก	4.45	.51	มาก	.014	
1.ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.33	.61	มาก	4.42	.61	มาก	.005	6
2.บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	4.48	.62	มาก	4.50	.61	มากที่สุด	.004	7
3.บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน	4.52	.61	มากที่สุด	4.47	.61	มาก	.014	3
4.บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.41	.62	มาก	4.49	.61	มาก	.020	2

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผนทางความคิด (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
5.บุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบเพื่อหาแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา	4.40	.64	มาก	4.42	.62	มาก	.005	5
6.สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	.65	มาก	4.43	.63	มาก	.016	4
7.สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป	4.30	.68	มาก	4.43	.63	มาก	.030	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านแบบแผนทางความคิด สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39) ส่วนสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.45)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร คือ ด้านบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.52) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.48) ด้านบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.40) ด้านบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.40) ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.36) ด้านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.33) และ ด้านสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.30)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ พบว่า ด้านบุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.50) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ ($\bar{x}$ = 4.49) ด้านบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.47) ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.43) ด้านสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ($\bar{x}$ = 4.43) ด้านบุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านบุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.39) และ ด้านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.42)

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านแบบแผนทางความคิด ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1)สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ($PNI_{Modified}$ =.030) 2)บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ($PNI_{Modified}$ =.020) 3)บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน($PNI_{Modified}$ =.014) 4)สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง($PNI_{Modified}$ =.016) 5) บุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบเพื่อหาแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ =.005) 6) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน($PNI_{Modified}$ =.005) และ 7) บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา($PNI_{Modified}$ = .004)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.39	.55	มาก	4.43	.75	มาก	.009	
1.บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.38	.61	มาก	4.42	.63	มาก	.009	6

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
2.บุคลากรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.41	.65	มาก	4.43	.58	มาก	.005	7
3.บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา	4.45	.69	มาก	4.47	.62	มาก	.004	8
4.สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.34	.74	มาก	4.39	.63	มาก	.012	4
5.สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการในสถานศึกษา	4.35	.64	มาก	4.40	.58	มาก	.011	5
6.สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.36	.67	มาก	4.49	.59	มาก	.030	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
7.สถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน	4.39	.66	มาก	4.48	.59	มาก	.021	2
8.มีการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.44	.66	มาก	4.45	.59	มาก	.002	9
9.บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่	4.36	.66	มาก	4.42	.63	มาก	.014	3

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.39) ส่วนสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร คือ ด้านบุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.45) รองลงมา คือ ด้านมีการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านมีการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.41) ด้านสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.39) ด้านบุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.38) ด้านบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{x}$ = 4.36) ด้านสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง($\bar{x}$ = 4.36) ด้านสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.35) และ สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.34)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ พบว่า ด้านสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.49) รองลงมา คือ สถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ($\bar{x}$ = 4.48) ด้านบุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.47) ด้านการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านบุคลากรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.43) ด้านบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านบุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.42) ด้านสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการในสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.40) และ สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.39)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านแบบแผนทางความคิด ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1)สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง($PNI_{Modified}$ =.030) 2)สถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน($PNI_{Modified}$ =.021) 3)บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่($PNI_{Modified}$ =.014) 4)สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา($PNI_{Modified}$ =.012) 5) สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการในสถานศึกษา ($PNI_{Modified}$ =.011) 6) บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม($PNI_{Modified}$ =.009) 7) บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา($PNI_{Modified}$ = -.005) 8) บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา($PNI_{Modified}$ =.004) และ 9) มีการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม($PNI_{Modified}$ = .002)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.37	.60	มาก	4.45	.52	มาก	.018	
1.สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร	4.34	.68	มาก	4.43	.62	มาก	.022	1

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
2.สถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.35	.71	มาก	4.44	.64	มาก	.021	2
3.ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาภายในองค์กร	4.42	.65	มาก	4.49	.60	มาก	.016	4
4.ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง	4.37	.70	มาก	4.43	.61	มาก	.014	5
5.มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน	4.39	.68	มาก	4.46	.61	มาก	.016	3

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) ส่วนสภาพพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.43)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.42) รองลงมา คือ ด้านมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.39) ด้านร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง($\bar{x}$ = 4.37) ด้านสถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.35) ตามลำดับ และ ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.34)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.49) รองลงมา คือ ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.46) ด้านสถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.44) ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร ($\bar{x}$ = 4.43) ตามลำดับ และ ด้านร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.43)

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีมควรได้รับการพัฒนา โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1)สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร($PNI_{Modified}$ =.022) 2)สถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อ

สร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน($PNI_{Modified}$ =.021) 3) มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน($PNI_{Modified}$ =.016) 4)ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาภายในองค์กร($PNI_{Modified}$ =.016) และ 5) ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง($PNI_{Modified}$ =.014)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.37	.59	มาก	4.47	.94	มาก	.019	
1.บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนเหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญ และสามารถตรวจสอบได้	4.39	.70	มาก	4.46	.58	มาก	.016	5
2.บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ	4.37	.69	มาก	4.47	.56	มาก	.023	3
3.บุคลากรร่วมกันพิจารณาข้อมูลโดยเท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.37	.67	มาก	4.44	.60	มาก	.016	4

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ต่อ)

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
4.บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ	4.40	.67	มาก	4.45	.60	มาก	.011	7
5.บุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	4.36	.68	มาก	4.46	.60	มาก	.023	2
6.สถานศึกษามีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กร	4.36	.70	มาก	4.42	.62	มาก	.014	6
7.สถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด	4.34	.65	มาก	4.45	.61	มาก	.025	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ สภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.37) ส่วนสภาพพึ่งประสงค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.47)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.40) รองลงมา คือ ด้านบุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนเหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญ และสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{x}$ = 4.39) ด้านบุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.37) ด้านบุคลากรร่วมกันพิจารณาข้อมูลโดยเท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.37) ด้านสถานศึกษามีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กร ($\bar{x}$ = 4.36) ด้านบุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.36) ตามลำดับ และ ด้านสถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.34)

ส่วนสภาพพึ่งประสงค์ พบว่า ด้านบุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.47) รองลงมา คือ ด้านบุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.46) ด้านบุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.46) ด้านบุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านสถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{x}$ = 4.45) ด้านบุคลากรร่วมกันพิจารณาข้อมูลโดยเท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x}$ = 4.44)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตามลำดับ และ สถานศึกษามีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.42)

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านแบบแผนทางความคิด ควรได้รับการพัฒนาโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1)สถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด($PNI_{Modified}$ =.025) 2)บุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ($PNI_{Modified}$ =.023) 3)บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ($PNI_{Modified}$ =.023) 4)บุคลากรร่วมกันพิจารณาข้อมูลโดยเท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา($PNI_{Modified}$ =.016) 5)บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนเหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญ และสามารถตรวจสอบได้ ($PNI_{Modified}$ =.016) 6)สถานศึกษามีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กร $PNI_{Modified}$ =.014) และ 7)บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ($PNI_{Modified}$ =.011)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวม 5 ด้าน

(n=210)

รายการประเมิน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	$\bar{x}_1$	$S.D_1$	แปลผล	$\bar{x}_2$	$S.D_2$	แปลผล	$PNI_{Modified}$	ลำดับที่
1.ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.87	.59	มาก	4.43	.49	มาก	.008	5
2.ด้านแบบแผนทางความคิด	4.39	.49	มาก	4.45	.51	มาก	.014	3
3.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.39	.55	มาก	4.43	.75	มาก	.009	4
4.ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.37	.60	มาก	4.45	.52	มาก	.018	2
5.ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.37	.59	มาก	4.45	.94	มาก	.019	1

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยรวม 5 ด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 3.87) รองลงมา คือ ด้านแบบแผนทางความคิด และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$ = 4.39) ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.37)

ส่วนสภาพพึงประสงค์ พบว่า ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.45) รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x}$ = 4.43)

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified}$ = .019) ลำดับที่2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{Modified}$ = .018) ลำดับที่3 ด้านแบบแผนทางความคิด ($PNI_{Modified}$ = .014) ลำดับที่4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($PNI_{Modified}$ = .009) และลำดับที่5 ด้านความรอบรู้แห่งตน ($PNI_{Modified}$ = .014)

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
1.ด้านความรอบรู้แห่งตน	1.1 ควรกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	1.3 จัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้บรรลุเป้าประสงค์และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก 1.4 จัดการกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 1.5 จัดให้มีการสัมมนาและอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่อยู่เสมอ 1.6 จัดทำโครงงานหรือโครงการที่เกิดประโยชน์ 1.7 แต่งตั้งคณะกรรมพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน
2.ด้านแบบแผนทางความคิด	2.1 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการพัฒนาองค์กร 2.2 ควรประชุมคณะครูเพื่อรับฟังแนวความคิดและแนวทางการพัฒนาองค์กร 2.3 จัดกิจกรรมในการชี้แนะและพัฒนาการสอนให้แก่บุคลากรในโรงเรียน 2.4 จัดอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน 2.5 จัดการประชุมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อแลกเปลี่ยนแนวความคิดอย่างเป็นระบบ 2.6 จัดการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา 2.7 แต่งตั้งคณะกรรมพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
3.ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.1 จัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง 3.2 แนะแนวการปฏิบัติกระบวนการปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และสถานการณ์ปัจจุบัน 3.3 จัดการอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในสถานศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	3.4 จัดการประชุมเพื่อระดมความคิดและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.5 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบาย เป้าหมาย และโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.6 ควรจัดการอบรมบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.7 จัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3.8 จัดกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน 3.9 จัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน
4.ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.1 ควรประชุมคณะครูเพื่อรับฟังและเสนอแนวความคิดร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ 4.2 จัดการอบรมให้ความรู้เรื่องการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ 4.3 จัดกิจกรรมพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 4.4 จัดทำยุทธศาสตร์หรือแนวทางการแก้ปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม 4.5 จัดการประชุมเพื่อนำแนวความคิดภายในองค์กรไปพัฒนาสถานศึกษาอย่างแท้จริง
5.ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	5.1 ควรแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบผลการพัฒนาองค์กร 5.2 จัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร 5.3 ชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเชิงระบบ ก่อให้เกิดแบบแผนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เนื้อหา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
	5.4 จัดอบรมให้ความรู้เพื่อเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบัน 5.5 มีการจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ 5.6 จัดทำเอกสารในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด 5.7 แต่งตั้งคณะกรรมพัฒนาบุคลากรและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลจากการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดจากตารางขั้นต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1) ด้านความรอบรู้แห่งตน แนวทางการพัฒนา คือ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน (3) จัดการสัมมนา อบรม หรือ การจัดทำโครงการหรือโครงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2) ด้านแบบแผนทางความคิด แนวทางการพัฒนา คือ (1) จัดการประชมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา (2) จัดอบรมและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน (3) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แนวทางการพัฒนา คือ (1) จัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (2) จัดการประชุมและจัดกิจกรรมเพื่อ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ระดมความคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (3) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบาย เป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แนวทางการพัฒนา คือ (1) จัดการอบรม หรือ การประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังแนวความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (2) ร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาหรือแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม (3) จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์กร

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แนวทางการพัฒนา คือ (1) มีการจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ (2) มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนด (3) แต่งตั้งคณะกรรมติดตามและตรวจสอบการพัฒนาองค์กร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการวิจัย 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสำรวจโดยการใช้แบบสอบถาม (Google Form) และ ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร และมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จาก 6 โรงเรียน จำนวน 451 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ได้ขนาดตัวอย่าง 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Google Form) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนสภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงเท่ากับ 0.95 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนภาพพึงประสงค์เท่ากับ 0.90 สำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) 2) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล 4) รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล และ 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 5) ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index (PNIModified) .ในการจัดเรียงความสำคัญของความต้องการจำเป็นในบทนี้ได้นำเสนอการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยนี้ เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานครทั้งหมด 210 คน ซึ่งข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 และเพศชาย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี และ อายุ 31-40 ปี มีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และ อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และ อื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 และ จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมา 0-5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30 .0 6-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และ 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นต่างๆตามวัตถุประสงค์การวิจัยโดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

5.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ด้าน

ความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านแบบแผนทางความคิด และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม พบว่า ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ลำดับที่3 ด้านแบบแผนทางความคิด ลำดับที่4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ลำดับที่5 ด้านความรอบรู้แห่งตน

จากผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านความรอบรู้แห่งตน มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านบุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง ลำดับที่ 2 ด้านบุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด และลำดับที่ 3 ด้านบุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าแล้วก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

5.1.3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านแบบแผนทางความคิด มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ลำดับที่ 2 ด้านบุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ และ ลำดับที่ 3 ด้านบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน

5.1.3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ลำดับที่ 2 ด้านสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน และ ลำดับที่ 3 ด้านบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่

5.1.3.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร ลำดับที่ 2 ด้านสถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และ ลำดับที่ 3 ด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแบ่งปันความรู้ร่วมกันเกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน

5.1.3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาด้านความต้องการจำเป็นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรก ที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านสถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด ลำดับที่ 2 ด้านบุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และ ลำดับที่ 3 ด้านบุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

5.1.4 สรุปแนวทางการพัฒนาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ความต้องการจำเป็นการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยใช้ 1) แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลระดับความคิดเห็นของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเอง จำนวน 210 ฉบับ และ 2) แบบสัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์และจดบันทึกระหว่างการสัมภาษณ์ และนำมารายงานผลเป็นความเรียงโดยผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

5.1.4.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน บุคลากรในสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การอ่านข่าว เอกสารที่ให้ความรู้ ดูหรือรับฟังข่าวสารจากทางสื่อต่างๆ อาทิ โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ เพื่อแสวงหาความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเข้าร่วมการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน หรือ เครือข่ายบุคลากรในสายงานเดียวกัน หรือ รับฟังทักษะกระบวนการความรู้จากบุคคลอื่น มีการเข้าร่วมการนำเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตน มีความสนใจในการเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อเพิ่มศักยภาพ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้น

5.1.4.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ควรมีการศึกษาแนวคิดของผู้ประสบความสำเร็จหรือนักปรัชญาเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติด้านความคิดให้เท่าทันกระแสของการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาความคิดจากการฟัง การอ่าน และการดู หรือ แลกเปลี่ยนทัศนคติกับผู้อื่น มีการใช้ระบบความคิดอย่างเป็นขั้นตอน มีการลำดับความสำคัญของงาน มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีสติและวิจารณญาณในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีเหตุผล และจำแนกสิ่งต่างๆด้วยความเข้าใจ

5.1.4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติและประสบการณ์กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยปรับวิสัยทัศน์ของตนเองให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร อีกทั้งสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างกว้างขวางและร่วมกันหาแนวทางการไปสู่เป้าหมายของวิสัยทัศน์สถานศึกษา หรือ นโยบายที่สถานศึกษากำหนดไว้ส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพและมาตรฐาน

5.1.4.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ควรมีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ มีการวางแผนการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล สามารถแก้ไขปัญหาและร่วมกันหาแนวทางการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมกันพัฒนาการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม อีกทั้ง ร่วมกันสรุปผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

5.1.4.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ควรมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกการวิเคราะห์และจัดระดับความสำคัญของข้อมูล รวมทั้งมีการเข้าใจปัญหาและมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอน มีการทบทวนการปฏิบัติงานโดยใช้เหตุและผล มีการตรวจสอบอย่างละเอียด และมีการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่างๆที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่ควรได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ด้าน เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ และเมื่อพิจารณารายด้านที่มีความต้องการจำเป็น Priority Needs Index Modified ($PNI_{Modified}$) ในการพัฒนาโดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลเพื่อความชัดเจนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

5.2.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การคิดเชื่อมโยงลักษณะภาพรวมทำให้เกิดการวางแผนการดำเนินงาน มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาลำดับแรก ทั้งนี้อาจเพราะสถานศึกษามีขั้นตอนและระบบการบริหารงาน บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เช่น มีการประชุมวางแผนก่อนการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับ

วิสัยทัศน์ขององค์กร มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบโดยการทำ PLC (Professional Learning Community) ผลการประเมินทำให้บุคลากรเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งสามารถมองเห็นภาพในการดำเนินงานได้ชัดเจนส่งผลให้องค์กรมีเป้าหมายสำคัญในการวางแผนทางการศึกษา เกิดกรอบแนวคิดและทิศทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยสอดคล้องคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ คือ สิ่งที่จำเป็นและให้ความสำคัญมากที่สุด การคิดอย่างเป็นระบบหรือการคิดล่วงหน้าทำให้การทำงานเป็นขั้นตอนทำให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นภาพรวมขององค์กรสามารถเข้าใจปัญหาและสาเหตุสามารถปรับปรุงและแก้ไขให้เหมาะสมกับยุคสมัยส่งผลให้องค์กรได้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร บุญถนอม (2559) ที่พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก โดยสถานศึกษามีการปฏิบัติงานเป็นระบบมีขั้นตอนเป็นแบบแผนเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

5.2.2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านการคิดและการเรียนรู้เป็นทีม คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรจากประสบการณ์ ความรู้ ของบุคลากรในองค์กรโดยวิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิด ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคล การวางแผนทางการศึกษาเพื่อเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่มีประโยชน์ในการพัฒนาเพื่อสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและสามารถเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร สอดคล้องคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ทำให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่โดยใช้การกระบวนการร่วมกัน มีการสนทนาอย่างกว้างขวาง และนำแนวความคิดของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่วนสำคัญที่เป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัย อรัญ ร่วมสุข (2557) ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผนเป็นระบบและร่วมกันมองปัญหา หาแนวทางแก้ปัญหา อีกทั้งร่วมกันหาทางป้องกันปัญหาทำให้เกิดแนวทางการแก้ปัญหาดีที่สุด

5.2.3 ด้านแบบแผนทางความคิด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านแบบแผนทางความคิด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กรโดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร สถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมและช่องทางให้

บุคลากรได้นำเสนอผลงานทางวิชาการตามความถนัดและความสนใจ อีกทั้งสถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงานให้ข้อเสนอแนะและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) สอดคล้องกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ที่พบว่า สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรจัดทำแผนในการปฏิบัติงานของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ ณัชชา บุญประไพ (2559) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิด รูปแบบความคิด(Map) โดยเป็นส่วนหนึ่งของการคิดอย่างมีเหตุผล และความเชื่อจะมีการเปลี่ยนรูปกระบวนการคิด ทำให้เกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

5.2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สิ่งที่มีความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาลำดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรภายใต้ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร โดยนำผลการประเมินไปจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาประจำปีทำให้องค์กรพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพประชากรของกรุงเทพมหานคร ภายใต้วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาการศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาสู่อัตลักษณ์ผู้เรียนแห่งมหานครที่พร้อมด้วยคุณธรรม (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2564 – 2569) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทำให้เกิดความร่วมมือภายในองค์กร เกิดการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รติกร พุฒิประภา (2560) ที่พบว่า ควรมีการจัดการประชุมเพื่อให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน และสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนที่ชัดเจน

5.2.5 ด้านความรอบรู้แห่งตน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน คือ บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง โดยสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้บุคลากรมีคุณภาพและมีการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ จัดทำมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียน จัดโครงสร้างการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบส่งผลต่อผลลัพธ์ และเอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค ทั่วถึง และสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีของการศึกษาและเทคโนโลยีการศึกษา (พ.ศ. 2561 - 2580) ซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตนเอง โดยจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุม หรือ สัมมนาตามความเหมาะสมในวิชาชีพ มีการจัดทำ แบบประเมินตนเอง และแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN) เพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้รับพัฒนาการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) การฝึกทักษะ การอบรมตนเอง การจัดการความรู้จึงเป็นรากฐานที่สำคัญในการเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความรอบรู้จึงเป็นทักษะความสามารถที่สำคัญต่อตนเองและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ที่พบว่า ผู้สอนมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีการพัฒนาและสร้างความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการฝึกฝน และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า

5.3.1.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผนกับบุคลากรทุกภาคส่วนในสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมแผนการดำเนินงานและขั้นตอนต่างๆต้องมีความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนากระบวนการคิดและทัศนคติที่ดีภายในองค์กร

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ สถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

5.3.1.2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกและทัศนคติความเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการคิดการเรียนรู้เป็นทีม ข้อที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกันเพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร

5.3.1.3 ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและนำแนวความคิดของตนเองไปเผยแพร่ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านแบบแผนทางความคิด ข้อที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

5.3.1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในหารบริหารและการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.5 ด้านความรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีการฝึกฝนและพัฒนาให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน ข้อที่มีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก คือ บุคลากรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาสูงเป็นลำดับแรก

5.3.2.2 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นๆที่มีความสำคัญต่อสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561*.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ณัชชา บุญประไพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ทองเพียร เตยหอม. (2560). *แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

ทองเพียร เตยหอม. (2562). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

นิศา ชูโต. (2536). *การประเมินโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เฟรมโปรดักชั่นส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2555). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ประกาย เขียวพันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปาริชาต คำภาบุตร. (2559). *การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2548). *การสนองความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะสารสนเทศทางการพยาบาลและอุปสงค์ผ่านผลของการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุย้อนกลับ* (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พนิดา มากสมบัติ. (2560). *การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชชาภา อ่างสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ไพลิน บุญนา. (2559). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

มินตรา อินต๊ะไชย. (2559). *แนวทางการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

รติกร พุฒิประภา. (2560). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ)* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

วรุตม์ แสงเครือสุข. (2560). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศนะต่อการศึกษาศตวรรษที่21.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ.

ศิริพร อาจปักษา. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8*(2), 1251-1264

มหาวิทยาลัยราชภัฏ Rajabhat University

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2563). *รายงานสถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2563 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ พจน์กล่องกระดาษ.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2559). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุรีย์พร บุญถนอม. (2559). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2542). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น = Needs assessment research* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ งามสวย. (2559). *การพัฒนาแนวทางความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อรัญ ร่วมสุข. (2558). *การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

Argyris, C. (1991). Teaching Smart People How to Learn, *Harvard Business Review*, (May-June 1991). Retrieved from https://hbr.org/1991/05/teaching-smart-people-how-to-learn

Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A critical dictionary of educational concepts: an appraisal of selected ideas and issues in educational theory and practice*. New York: Teachers College Press, Columbia University.

Bryant, S. E. (2003). The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 9*(4), 32–44. doi:10.1177/107179190300900403

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Dunster, K., & Duster, J. (1996). *Dictionary of Natural Resource Management*. Canada: The University of British Columbia, Canada.

Fulmer, R., & Key, B. (1998). A conversation with Peter Senge: New developments in organization leaning. *Organizational Dynamics*, *27*(2), 330-425.

Gavin, D.A. (1998). *Knowledge Management: Building a Learning Organization*. Brighton, MA: Harvard Business Review.

Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application* (3rd ed.). New York: Education Technology.

Khong-ngama, S., Wongwanichb, S., Piromsombatc, C. (2013). Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 116*, 1902-1907.

Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Maki, W. J. (2003). *Schools as learning organizations: How Japanese teachers learn to perform non-instructional tasks* (Doctoral dissertation, The University of British Columbia). Retrieved from https://open.library.ubc.ca/soa/cIRcle/collections/ubctheses/831/items/1.0055037

Maquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering The 5 Elements For Corporrate Learning* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing Inc.

Mckillip, J. (1987). *Need analysis : tools for the human services and education*. Australia: The University of Queensland Australia.

Meckler, M. (2001). *Influence on the Performance of Organization knowledge Transfer* (Doctoral dissertation, The University of Florida). Retrieved from https://www.semanticscholar.org/paper/Influences-on-the-performance-of-organizational-Meckler/2e8ab8f2f243b20a8ed9c906ed6c12d32c7e0c59

Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: a strategy for sustainable development*. New York: McGraw-Hill.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

บรรณานุกรม (ต่อ)

Rebacca, R. (1996). *Needs Assessments a Creative and Practical guide for social scientists.* United State of America: Taylor &Francis.

Ribiere, V. M. (2001). *Knowledge management intiative successes as a function of organization culture*. Washington: George Washington University.

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

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

Silins, H., Zarins, S., & Mulford, B. (1998). What characteristics and processes define a school as a learning organization? Is this a useful concept to apply to school?. *International Education Journal, 3*(1), 24-32.

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (1985). *Systemic Evaluation*. Boston: Kluwep-Nijhoff Publishing.

Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of English Language: New Revised Edition. (1994). USA: Dilithium Press Ltd.

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.4

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. นายภิรมย์ศักดิ์ กิจพัฒนาสมบัติ โรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallaya.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

วิทยาลัยครุสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.1

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. นางนงนภัส อยู่เลิศ โรงเรียนประชาบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนประชาบำรุง ทางวิทยาลัยครุสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.5

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. นางบงกช หมีน้ำเงิน โรงเรียนวัดอุดมรังสี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดอุดมรังสี ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขออภัยพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallapa.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยาลัยครุสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.3

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. ว่าที่พันตรี จำเริญ จันทร์เพ็ญ โรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล ทางวิทยาลัยครุสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallaya.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.5

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. ดร.วรวุฒิ พลเพชร โรงเรียนบ้านธุนประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนวัดอุดมรังสี ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallaya.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศาเวช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

วิทยาลัยครูสุริยเทพ
ที่ วสท.4800/1447.2

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน ผอ. นางสาวสมฤดี พละวุฒิโฒทัย โรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการทำวิจัย

ด้วยนางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย นักศึกษารหัส 6204673 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชา EDA 699 วิทยานิพนธ์ โดยมี ดร. จุลดิศ คัญทัพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนมนต์จรัสสิงห์อนุสรณ์ ทางวิทยาลัยครูสุริยเทพ ฯ จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย นางสาวนุษรา โพธิ์พัฒนชัย ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Wallaya

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เฉลิมวงศานนท์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ประสานงาน: คุณกัลยรัตน์ เทพชา
โทร. 02-997-2222 ต่อ 1275

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.ยรรยง สุขเกษม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
2. ดร.ภิรมย์ศักดิ์ กิจพัฒนาสมบัติ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางปะกอก สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร
3. ผศ.ดร.ประยุทธ ชูสอน	อาจารย์ประจำหลักสูตร การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ดร.ปกรณ์ ขันซ้อน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอมตะ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
5. ดร. สุรวีย์ รุ่งเรือง	กรรมการบริหาร โรงเรียนศรีวิทยาปากน้ำ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ค

ตารางค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางความสอดคล้อง (IOC)
แบบประเมินการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อที่	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพเป็นจริงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความรอบรู้แห่งตน		ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน(ต่อ)	
1	0.95	19	0.95
2	0.95	20	0.94
3	0.94	21	0.95
4	0.94	22	0.95
5	0.93	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	
6	0.95	23	0.95
7	0.95	24	0.95
ด้านแบบแผนทางความคิด		25	0.93
8	0.95	26	0.95
9	0.95	27	0.95
10	0.95	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	
11	0.94	28	0.95
12	0.94	29	0.95
13	0.95	30	0.93
14	0.95	31	0.95
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		31	0.95
15	0.95	33	0.95
16	0.95	34	0.94
17	0.93	35	0.94
18	0.95		

*****ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.95*****

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาสภาพพึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความรอบรู้แห่งตน		ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน(ต่อ)	
1	0.90	19	0.90
2	0.91	20	0.90
3	0.91	21	0.90
4	0.90	22	0.91
5	0.90	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	
6	0.90	23	0.90
7	0.90	24	0.90
ด้านแบบแผนทางความคิด		25	0.90
8	0.90	26	0.92
9	0.92	27	0.91
10	0.90	ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	
11	0.90	28	0.90
12	0.90	29	0.90
13	0.91	30	0.90
14	0.90	31	0.90
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		31	0.91
15	0.90	33	0.90
16	0.91	34	0.90
17	0.90	35	0.92
18	0.90		

*****ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เท่ากับ 0.90*****

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 ข้อ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการวิจัยอย่างเคร่งครัด ไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และสถานภาพทางราชการของท่านแต่ประการใด ขอความกรุณาจากท่านตอบให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำผลไปใช้พัฒนาได้จริง ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่สำคัญประกอบการพิจารณานำไปสู่การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงต่อไปในอนาคต ทำให้พัฒนาสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศต่อไป

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้มา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นุษรา โพธิ์พัฒนชัย
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา
วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2.หญิง

2. อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 31 - 40 ปี
☐ 3. 41 - 50 ปี ☐ 4. 50 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งหน้าที่ ☐ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ 2. ข้าราชการครู

4. ระดับการศึกษา ☐ 1. ระดับปริญญาตรี ☐ 2. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงานปัจจุบัน (เศษของปี หากเกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี)
☐ 1. 0-5 ปี ☐ 2. 6 - 10 ปี
☐ 3. 11 – 15 ปี ☐ 4. 16 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านโดยกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ สภาพพึงประสงค์

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน มาก ➡ น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก ➡ น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ความรอบรู้แห่งตน										
1	บุคลากรภายในองค์กรเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคลากรจึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ										
2	บุคลากรมีการฝึกฝนและเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ										
3	บุคลากรพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆเพื่อความก้าวหน้าและก้าวทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง										
4	บุคลกรสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนา และปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยตนเอง										
5	บุคลากรสามารถเลือกวิถีทางสู่ความก้าวหน้าโดยการเพิ่มศักยภาพให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด										
6	บุคลากรมีการสร้างความรู้และขยายความสามารถของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง										
7	การเรียนรู้ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้เกิดผลงานที่ต้องการได้จริง										
	แบบแผนทางความคิด										
1	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน										
2	บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความคิด และความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา										
3	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดและวิธีการสอนให้มีความสอดคล้องกับผู้เรียนและสถานการณ์ปัจจุบัน										
4	บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดที่หลากหลายในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่างๆ										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน มาก ➡ น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก ➡ น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5	บุคลากรร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาแนวทางและกระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและสถานศึกษา										
6	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับเกิดความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง										
7	สถานศึกษามีการสนับสนุนและส่งเสริมในการรับฟังแนวทางและแนวความคิดของสมาชิกภายในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป										
	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน										
1	บุคลากรมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม										
2	บุคลากรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
3	บุคลากรมีความผูกพันต่อสถานศึกษา และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา										
4	สถานศึกษาระดมความคิดเห็นของบุคลากรทั้งองค์กรเพื่อสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
5	สถานศึกษานำวิสัยทัศน์ในการจัดทำนโยบาย เป้าหมาย แผนการปฏิบัติงาน และโครงการในสถานศึกษา										
6	สถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างต่อเนื่อง										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน มาก ➡ น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก ➡ น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
7	สถานศึกษามีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับกระบวนการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน										
8	มีการประชุม หรือ ปรึกษาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม										
9	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนกระบวนการคิด ความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่										
	การเรียนรู้เป็นทีม										
1	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรรับฟังและนำเสนอข้อคิดเห็นร่วมกัน เพื่อนำไปสู่กระบวนการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร										
2	สถานศึกษาจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการสนองความรู้และความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างองค์กรให้มีคุณภาพและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน										
3	ผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน จะนำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาภายในองค์กร										
4	ร่วมกันนำเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง										
5	มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแบ่งปันความรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับงานด้านการปฏิบัติงาน										
	การคิดอย่างเป็นระบบ										
1	บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการและขั้นตอนเหมาะสม มีการจัดลำดับความสำคัญ และสามารถตรวจสอบได้										

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ข้อ	ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน มาก ➡ น้อย					สภาพที่พึงประสงค์ มาก ➡ น้อย				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2	บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม และเป็นระบบ										
3	บุคลากรร่วมกันพิจารณาข้อมูลโดยเท่าทันต่อสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษา										
4	บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอน และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ										
5	บุคลากรมีการรวบรวมข้อมูลสำคัญที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นภาพรวม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์และปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ										
6	สถานศึกษามีระบบการดำเนินงานที่มีมาตรฐานซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางในการพัฒนาองค์กร										
7	สถานศึกษาติดตามผลการพัฒนาองค์กร และมีการปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด										

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ภาคผนวก จ

ภาพการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

การสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผ่านโปรแกรม Zoom Meeting

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นุษรา โพธิ์พัฒนชัย
วัน เดือน ปีเกิด	22 กุมภาพันธ์ 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) สาขาวิชาภาษาไทย, 2558 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2564
ที่อยู่ปัจจุบัน	317 ถนนโชคชัย ตำบลโพธาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดหนองแขม(สหราษฎร์บูรณะ) เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University