

**รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
มัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
The Development Model for Learning Organization of the Large Size
Secondary Schools under the Office of The Basic Education**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 244 โรงเรียน เพื่อให้ข้อมูลสภาพปัจจุบันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในปัจจุบัน ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 1 ถึง 30 โรงเรียน ตามเกณฑ์ของ Best โดยเป็นผู้บริหารลำดับที่ 1 ถึง 15 และครูลำดับที่ 16 ถึง 30 เพื่อให้ข้อมูลในการร่างรูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อมูลในการพัฒนารูปแบบ และผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกเขตพื้นที่การศึกษา รวม 185 โรงเรียน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น 0.879 เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นประเด็นคำถามประกอบการอภิปรายโดยใช้เทคนิคสนทนากลุ่ม เครื่องมือชุดที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก และเครื่องมือชุดที่ 4 เป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t (t -test) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 7 ชั้น คือ กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดแผนงานที่ชัดเจน

จัดกิจกรรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างวัฒนธรรม ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นิเทศติดตามและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร

3. ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ทั้ง 12 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้

Abstract

The purpose of this research was to study the status of establishing a learning organization of the large size secondary schools under the Office of the Basic Education Commission, to present a development model for the learning organization of large size secondary schools, under the auspices of the Office of the Basic Education Commission, and to evaluate the appropriate model of the large size secondary schools, under the auspices of the Office of the Basic Education Commission.

The samples of the study were the administrators and teachers in the office of the Basic Education Commission and experts in learning organization The statistics used in data analysis were, percentage arithmetic means, standard deviation, t-test and Pearson's correlation coefficient.

The results were as follows:

1. The status of establishing a learning organization of the large size secondary Schools, under the Office of the Basic Education Commission, were rated at the high level.
2. The development model for the learning organization of the large size secondary schools, under the auspices of the Office of the Basic Education Commission, consists of 7 components: set a learning organization's vision, set strategies to create a learning organization, set the plan clearly, do activities for learning organization, create a culture of continuous improvement, follow up and promote work, and join and admire the success of organization.
3. The relationship between the development model of the learning organization of the large size secondary schools, under the Office of the Basic Education Commission, which was appropriate and possible, and the aspects of the learning organization, were statistically significantly different at the .05 level, in a positive direction at the high level.

Keywords: Learning organization

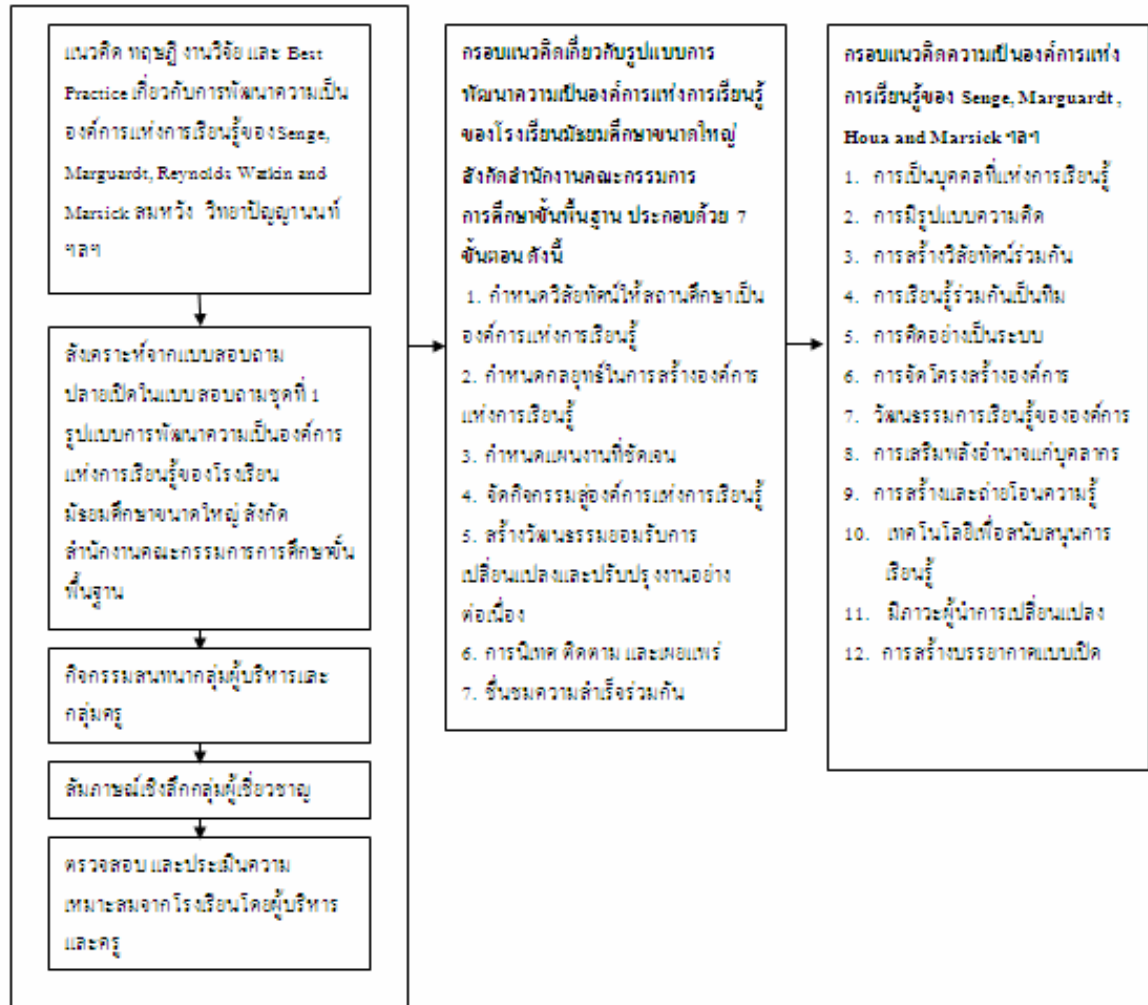
ความนำ

สถานศึกษาส่วนใหญ่ในทุกวันนี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย ยังมีลักษณะเป็นการรับเอา (Adopt) แล้วดัดแปลง (Adapt) เพื่อการใช้ ซึ่งเป็นจุดที่เรียกว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อการดัดแปลง (Adaptive Learning) แล้วก็หยุดอยู่เพียงแค่นั้น ยังไม่ได้ใช้ความพยายามที่จะทำไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ Ubben, et al. (2001) ได้ให้ข้อคิดเห็นต่อเรื่องนี้ว่า การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหาร สิ่งท้าทายที่สำคัญนั้นก็คือ การพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาทั้งระดับตัวบุคคลและระดับองค์กร ไม่ควรแยกจากกันด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาเพื่อปรับใช้กับ องค์กรทางการศึกษาให้เข้าสู่ระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษาผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตใหญ่เป็นประชาชนที่มีคุณภาพของประเทศ

ต่อไป โดยต้องการศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีมากน้อยเพียงใด



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือ ประสานงานที่จะเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการเพิ่มศักยภาพของตนเอง ของกลุ่มและขององค์การอย่างเสรี โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม คิดเชิงระบบ มีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง วิธีการ กระบวนการหรือแนวทางในการปฏิบัติ หรือ สร้างขึ้น เพื่อเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าของเดิมที่มีอยู่แล้ว

รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางในการนำไปปฏิบัติหรือสร้างขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การซึ่งมุ่งเน้นกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือ ประสานงานที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาในการเพิ่มศักยภาพของ

ตนเอง ของกลุ่มและขององค์กร ตลอดจน
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นใน
ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 12 ด้าน คือ 1.
การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2. การมีรูปแบบ
ความคิด 3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5. การคิดอย่างเป็นระบบ
6. การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม 7. การ
มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร 8. การเสริม
พลังอำนาจแก่บุคลากร 9. การสร้างและถ่าย
โอนความรู้ 10. เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการ
เรียนรู้ 11. มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 12.
การสร้าง บรรยากาศแบบเปิด อีกทั้ง ส่งเสริมให้
บุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน เพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะที่จะ
ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรม
ไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 7
ขั้น ดังนี้ (1) กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษา
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) กำหนดกลยุทธ์
ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (3) กำหนด
แผนงานที่ชัดเจน (4) จัดกิจกรรมสู่องค์การแห่ง
การเรียนรู้ (5) สร้างวัฒนธรรมยอมรับการ
เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (6)
นิเทศติดตามและเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และ
(7) ชื่นชมความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งมี
รายละเอียด ดังนี้

กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษาเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การกำหนด
เป้าหมาย หรือทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์การ
แห่งการเรียนรู้ หมายถึง การสร้างแนวทาง
วิธีการเพื่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้

กำหนดแผนงานที่ชัดเจน หมายถึง
กำหนดภารกิจ กรอบงาน ในการดำเนินการ เพื่อ
บรรลุเป้าหมาย

จัดกิจกรรมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
หมายถึง เปิดโอกาสและส่งเสริมสนับสนุนให้
บุคลากรดำเนินกิจกรรมที่ระบุไว้ในแผนเพื่อ
พัฒนาให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดการจัดการสหชนกลุ่ม

การจัดสหชนกลุ่ม มักถูกกำหนดให้
ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ถึงแม้จะมี
ประวัติศาสตร์อันยาวนานในการใช้เพื่อวิจัย
ตลาด (Morgan, 1988) และในการวิจัยทางแพทย์
เมื่อไม่นานมานี้ คุณค่าของการจัดสหชนกลุ่ม
นับว่าเป็นเครื่องมือสำหรับนักวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ ซึ่งมีทั้งศักยภาพและข้อจำกัด โดย
มีผู้นิยามกันอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการจัด
สหชนกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การจัด
สหชนกลุ่ม เป็นการอภิปรายที่มีแบบแผนอัน
เป็นกิจกรรมกลุ่มในการจัดสภาพแวดล้อมทาง
สังคม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อทำให้
กลุ่มดังกล่าวสร้างผลการวิจัยทางสังคมศาสตร์
ได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา
รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
ใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed
Method Research)

ประชากร

1. ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่มีนักเรียนเกิน 1,500 คน ขึ้นไป จำนวน 709 โรง

2. ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ลำดับที่ 1 ถึง 30 โรง

3. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการศึกษาหรือผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 244 โรง ซึ่งได้มาจากตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ

Krejcie and Morgan

2. ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาปัจจุบันอยู่ในระดับมาก จากการตอบแบบสอบถามชุดที่ 1 ลำดับที่ 1 ถึง 30 โรง ตามเกณฑ์ของ Best โดยเป็นผู้บริหาร ลำดับที่

1-15 และครูลำดับที่ 16-30 โดยเลือกแบบ

เจาะจง

3. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการศึกษา หรือผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 คน เลือกโดยวิธี Snowball

4. ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนขนาดใหญ่ครบทุกเขตพื้นที่การศึกษา รวม 185 โรง โดยเลือกแบบเจาะจง

การเก็บข้อมูล

แบ่งออกเป็น 4 วิธี คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก จำนวน 30 โรงโดยลำดับที่ 1-15 เป็นผู้บริหาร และลำดับที่ 16-30 เป็นครู

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 10 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชุดที่ 4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 3 ประการ ดังนี้

1. สภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 7 ชั้น คือ

- 2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.2 กำหนดกลยุทธ์ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.3 กำหนดแผนงานที่ชัดเจน
- 2.4 จัดกิจกรรมสู่องค์การแห่งการเรียนรู้
- 2.5 การสร้างวัฒนธรรมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- 2.6 นิเทศติดตาม และเผยแพร่ผลการดำเนินงาน
- 2.7 ชื่นชมความสำเร็จร่วมกันทั้ง

3. ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ทั้ง 12 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม 12 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับโฆนิต เสดะจิต (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ผลการวิจัยปรากฏว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรัตน์ รักศีล (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพองค์การแห่งการเรียนรู้ :

กรณีศึกษาโรงเรียนบูรณมานุสรณ์ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภายในและภายนอกในโรงเรียนบูรณมานุสรณ์มีความคิดเห็นต่อระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบูรณมานุสรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ บุญจวรรณ ไยสวรรค์ (2544, บทคัดย่อ) จากการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการศึกษาของ ณรงค์ หล้าวงศา (2548, บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1 โดยภาพรวมจะอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับน้อย คือ ด้านรูปแบบการคิด

2. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 7 ชั้น ดังนี้

2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องการมุ่งหวังที่จะดำเนินการให้บรรลุสิ่งที่ต้องการกำหนดไว้ล่วงหน้า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารมุ่งจะไปให้ถึงจุดนั้น และเป็นวิธีการหนึ่งที่จะดึงเอาบุคคลมาสู่ฝันที่ตั้งไว้ร่วมกัน เชื่อมโยงบุคคลที่มีความแตกต่างกันมาร่วมงานกัน และเป็นพื้นฐานในการวางแผนดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิระวัฒน์ ปิ่นนิมามย์ (2544) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลไว้ ดังนี้ (1) การสร้างภาพ (Image) ที่ควรจะเป็นในอนาคต (2) การสื่อสาร (Communication) เป็นการขายหรือขยายความคิด ความเชื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและเข้าใจ (3) การปฏิบัติโดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Actions through empowerment) เป็นการมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้ปฏิบัติและวิรูฐ มาฆะศิริรานนท์ (2542) เชื่อว่าองค์การจะ (1) ได้รับการยอมรับจากคณะทำงานพัฒนาวิสัยทัศน์องค์การทุก ๆ คนว่ามีการดำเนินงานด้วยวิธีที่ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) ขององค์การเป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งยังเหมาะสมกับสถานะแวดล้อมขององค์การตลอดจนมีกลยุทธ์ที่เหมาะสม ที่จะร่วมกันก้าวไปสู่อนาคต (2) สามารถนำวิสัยทัศน์ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วไปใช้ได้เพราะได้ผ่านกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (3) การดำเนินการสร้างวิสัยทัศน์ต้องใช้เวลา จึงจำเป็นต้องรายงานให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนทราบ กิจกรรม และความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนจากทุก ๆ คน (4) การทำงานในลักษณะนี้ จะเป็นการช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้ทุก ๆ คนในองค์การได้เริ่มเรียนรู้ โดยจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานไป

จนถึงการร่วมกันบริหารงานเชิงคุณภาพรวมได้
ตลอดทั่วทั้งองค์การ

2.2 กำหนดกลยุทธ์ในการสร้าง

องค์การแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ขององค์การ เป็นขอบข่ายหรือ
กรอบของความคิดที่ใช้นำทางเลือกทั้งหลายเพื่อ
กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ
หน่วยงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องชี้ทิศทางหรือวิธีการ
ที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ
การจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินการ
ดังกล่าวบรรลุเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ (ลือชัย จันทร์โป, 2546) ได้อธิบาย
องค์ประกอบไว้ในตัวแบบการวางแผนกลยุทธ์
เบื้องต้น (basic strategic planning model) ไว้
ดังนี้ (1) การกำหนดภารกิจ (identifying mission
statement) คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องภารกิจขององค์การ ซึ่ง
จะสะท้อนปรัชญาที่จะกำหนดหารดำรงอยู่ของ
องค์การ (2) การเลือกจุดมุ่งหมาย (selecting
goals) เป็นการกำหนดสิ่งที่องค์การต้องการให้
เกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้บรรลุภารกิจที่กำหนด
ไว้ โดยไม่ต้องระบุช่วงเวลาที่น่าจะแน่นอนลงไป เป็น
การกำหนดประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์การ
(3) กำหนดกลยุทธ์ (identifying of strategy) เป็น
สิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงยืดหยุ่นได้มากที่สุด ซึ่ง
องค์การจะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่าง
ชาญฉลาดและมีความสอดคล้องกับ
สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของ
องค์การ

2.3 กำหนดแผนงานที่ชัดเจน

การกำหนดแผนงาน (identifying of
specific action plans) คือ การจัดรวมกลุ่มของ
งานหรือโครงการ หรืออาจกล่าวได้ว่า แผนงานคือ
งานหรือโครงการย่อย ๆ หลายโครงการ ซึ่งมี
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกัน รวมทั้ง

แต่ละส่วนงานจะต้องดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่า
กลยุทธ์ได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งงานหรือโครงการจะประกอบด้วยกิจกรรม
(Activities) ต่าง ๆ ที่ดำเนินการภายใต้กรอบของ
งาน หรือโครงการหนึ่ง ๆ ซึ่งจะมีเงื่อนไข
ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดในการทำกิจกรรม
ต่าง ๆ

การจัดโครงสร้างองค์การ ตามแนวคิด
ของสมยศ นาวิการ (2543) ที่ว่าโครงสร้าง
องค์การจะแสดงให้เห็นถึงขอบข่ายของ
องค์การเหมือนกับมนุษย์จะมีโครงกระดูกที่ได้
ระบุรูปร่างของพวกมัน โครงสร้างที่เป็นทางการ
มีข้อดีคือจะช่วยให้การวางแผนให้เห็น
โครงสร้าง ขั้นตอน กฎ ระเบียบในการ
ดำเนินงาน และโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการมี
ข้อดี คือ ช่วยให้บุคคลทำงานสำเร็จ ช่วยให้
บุคคลขณะข้อจำกัดของโครงสร้างที่เป็นทางการ
เปิดโอกาสให้บุคคลติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้
ดีขึ้น เปิดโอกาสให้บุคคลสนับสนุนและปกป้อง
ระหว่างกันได้ สามารถตอบสนองความต้องการ
ทางสังคมของบุคคล และช่วยให้บุคคลรู้สึกมี
ความผูกพันต่อกลุ่ม แต่โครงสร้างที่ไม่เป็น
ทางการจะไม่ถูกระบุอยู่ในแผนงาน ดังนั้น
องค์การที่มีโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่
เป็นทางการจะมีส่วนช่วยสนับสนุนให้พนักงาน
ในองค์การเรียนรู้ร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ Seaford (2003) วิจัยเรื่อง ความชัดเจนของ
หลักห้าประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ใน
การรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อนที่
วิพากษ์วิจารณ์ สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร
และกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันที่ว่า ใน
กิจกรรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักห้า
ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ และ
โรงเรียนควรจะสร้างสรรค์โครงสร้างที่

สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร ประเด็นการ
สร้างแรงยึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกในทีม โดย
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนให้เหตุผลว่าในแต่
ละทีมก็จะมีลักษณะเฉพาะ ดังนั้นจึงเป็นการยาก
ที่จะต้องเข้าไปสร้างแรงยึดเหนี่ยวในทีม
เหล่านั้น และแนวความคิดของ Pedler et al.
(1991) ที่กล่าวว่าลักษณะที่เหมาะสมของบริษัท
แห่งการเรียนรู้ กระบวนการหนึ่งคือ การมี
โครงสร้างที่สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจมา
ขึ้น และ Pearn et al. (1995) มีแนวคิดว่าการจะ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องใช้เวลาที่
จะต้องวางแผนอย่างระมัดระวัง เพราะแผนงาน
ที่ดีจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ
ในการวางแผน ทีมงานควรจะมีการถกเถียง
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างการเรียนรู้ให้
เกิดขึ้นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในแผน
ควรประกอบด้วยผู้ที่เกี่ยวข้อง ระยะเวลาที่ใช้
ในการดำเนินงาน ความต้องการทรัพยากร และ
เครื่องมือวัดความสำเร็จในการดำเนินการ

2.4 จัดกิจกรรมสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้

กิจกรรมสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็น
การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องทำให้ชัดเจน
การจัดองค์กร การจัดระบบการทำงาน หรือ
รูปแบบการทำงาน และการจัดกำลังคน เป็นสิ่งที่
ต้องจัดให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจของ
องค์กร Barnett (1999, หน้า บทคัดย่อ อ้างถึง
ใน ลือชัย จันทร์โป (2546) ที่ว่ารูปแบบของ
องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีฐานะเป็นเครื่องมือ
ของกระบวนการแห่งความสำเร็จในการใช้
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นผู้บริหาร
และครูผู้สอนจึงต้องมีการพัฒนาตนเองด้านการ
ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ตลอดเวลา
นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ วรรณรัตน์ คงเจริญ (2544) ได้ทำการวิจัย
โดยศึกษาตัวแปรคัสสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการ
สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ตัวแปรคัสสรรที่
ส่งผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันใน 3 อันดับ
แรก ได้แก่ ต้องมีการศึกษาเรื่องการใช้ความ
พยายามในการปฏิบัติงาน หัวหนาร่วม
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และต้องมีความ
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.5 การสร้างวัฒนธรรม ขอมรับการ เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่อง

วัฒนธรรมองค์กร เป็นกลุ่มของ
ค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมของสมาชิกและช่วยให้สมาชิกใน
องค์กรได้เข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการ
พิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบ
ต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอด
ผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ
ซึ่ง Renschier (1992) พบว่า ผู้นำโรงเรียน
สามารถสื่อสารเป้าหมายของโรงเรียน โดยใช้
เครื่องมือที่เป็นสัญลักษณ์และเป็นรูปธรรมต่าง
ๆ มากมาย กล่าวคือ องค์ประกอบที่สำคัญสุด ๆ
ของ วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือ
การมีสัญลักษณ์ที่มองเห็นได้และเป็นลายลักษณ์
อักษรจะแสดงและยืนยันว่า สิ่งที่ได้รับการ
พิจารณานั้นเป็นสิ่งที่สำคัญของโรงเรียน เช่น
จดหมายข่าวของโรงเรียน ข้อความของ
เป้าหมาย รหัสพฤติกรรม (behavior codes)
พิธีกรรม สัญลักษณ์ และตำนานทุกอย่างล้วน
เป็นวัฒนธรรมขององค์กร

2.6 นิเทศติดตาม และเผยแพร่ผลการ ดำเนินงาน

ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็น
สอดคล้องว่ามีความเหมาะสมนั้นก็มีความ

คิดเห็นที่สนับสนุนดังนี้ แนวคิดของ Nevis & Gould (1995 อ้างถึงใน พร้อมภักดิ์ กัลยาศิลป์, 2544) ได้เสนอปัจจัยที่สนับสนุนการสร้างองค์การเพื่อการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญด้านการจัดการประเมิน หาวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ให้ชัดเจนบ่งชี้วัตถุประสงค์การเรียนรู้ โดยมีมาตรฐานเทียบเคียงระหว่างความต้องการของผู้รับบริการภายในและภายนอกองค์การ การมีบรรยากาศที่เปิดเผย โปร่งใส การหมุนเวียนข่าวสารภายในและภายนอกองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง สามารถเข้าถึงข้อมูล สามารถรับรู้ปัญหา บทเรียนที่ได้รับ ข้อผิดพลาดโดยไม่มี การปิดบังอำพราง ยอมรับการแก้ปัญหาถึงแม้ว่าจะเกิดการขัดแย้งขึ้นบ้าง และแนวคิดของ มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร (2548) ที่ว่า กระบวนการจัดการความรู้ว่าเป็นรูปธรรม ควรจัดให้บุคคลามีปฏิสัมพันธ์ (Socialization) เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล และพัฒนาความรู้ฝังลึกที่ฝังอยู่ภายในตัวบุคคล เช่น รูปแบบความคิดและทักษะทางเทคนิค บุคคลหนึ่งรับความรู้ฝังลึกจากคนอื่นโดยตรงโดยไม่จำเป็นต้องใช้ภาษาสื่อสาร การเรียนรู้เกิดจากการสังเกต การเลียนแบบ การฝึกปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ นัฏฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) ที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่กระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยในการทำงาน และประสานงานระหว่างกันอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมทีม ทั้งก่อนและระหว่างการปฏิบัติงานเป็นทีมล้วนมีความสำคัญต่ออนาคตและความสำเร็จของทีม และแนวคิดของ อิทธิพร ภูเจริญ (2542) กล่าวถึงการฟังว่าเป็นบ่อเกิดของข้อมูลอย่างมหาศาล โดยการฟังก่อให้เกิดการศึกษามุมมอง

ใหม่ ๆ เป็นการตรวจสอบข้อมูลว่าสิ่งที่เราเคยรับรู้แล้วนั้นเป็นจริงหรือไม่อย่างไร และแนวคิดของ Senge (1990) ที่ว่าในหลักการของความคิดเชิงระบบ ต้องประกอบไปด้วย มีการป้อนกลับแบบเสริมแรง และเข้าใจความสมดุลของกระบวนการ

2.7 ชื่นชมความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์การ

ความสำเร็จของงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการประเมินผลการทำงาน ผู้บริหารได้ให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน และผู้บริหารให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความไว้วางใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับมัจฉริ โอสถานนท์ (2539) ได้ศึกษาเรื่องการวิจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเด็กมีความบกพร่องในทางสติปัญญา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการประเมินการทำงาน มีการให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานชัดเจน และการยอมรับในความรู้ความสามารถและความไว้วางใจในการทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Luthans ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จของงาน (Achievement factors) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่จะเป็นคือ งานนั้นควรท้าทายความสามารถ

แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจใน ความสำเร็จ และความสามารถในการที่จะ ทำงานนั้น ดังนั้นเมื่อครูผู้สอนได้รับแรงจูงใจ ในการทำงานจากผู้บริหารสูงก็จะส่งผลต่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารก็จะ ประสพผลสำเร็จตามไปด้วย

3. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริงของ รูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามของการวิจัย ครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 คน พบว่า เป็นเพศชาย 174 คน คิดเป็นร้อยละ 48.34 เพศ หญิง 186 คน คิดเป็นร้อยละ 51.66 ตำแหน่ง ในปัจจุบัน เป็นครู 180 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ผู้บริหาร 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง น้อยกว่า 5 ปี ไม่มี คิดเป็นร้อยละ 5-10 ปี 85 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.61 11-15 ปี 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป 161 คน คิดเป็น ร้อยละ 44.73 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี 152 คน คิดเป็นร้อยละ 42.22 ปริญญาโท 208 คน คิดเป็นร้อยละ 57.78 ปริญญาเอกไม่มี คิดเป็น ร้อยละ 0 ความคิดเห็นในความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารและครูมีความ คิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด ใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ใน ระดับมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูง กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 12 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 12 ด้าน มี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับรูปแบบ การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยทำให้ได้รูปแบบ การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรนำ รูปแบบนี้ไปบริหารจัดการสถานศึกษาให้ สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยพบว่า ขั้นตอน รูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน จะเกิดขึ้นมาได้ ต้องได้การสนับสนุน อย่างจริงจังจากผู้บริหารในด้าน ภาวะผู้นำ และ การเสริมพลังอำนาจแก่บุคลากร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการ พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถาบันการศึกษาทุกระดับ และควรนำรูปแบบ
การพัฒนาที่สร้างขึ้นนี้ไปทำการวิจัยเชิงทดลอง

ใช้กับโรงเรียนและประเมินผลที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- โมยิต เสดะจิต. (2549). ศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ณรงค์ หล้าวงศา. (2548). ยุทธศาสตร์พัฒนาชีวิตและสังคมเป็นงบสร้างอาคารพัฒนาศูนย์ปฐมวัย. ม.ป.ท.:
ม.ป.พ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เบญจวรรณ ไยสุวรรณ. (2544). สภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบของการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏ
กำแพงเพชร.
- พร้อมภักดี กัลยาณิสีน. (2544). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะไฟแรงไฟรู้คู่ศักยภาพของ
นักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัจฉรี โอสถานนท์. (2539). การวิจัยประเมินผลโครงการอบรมเสริมทักษะการดูแลเด็กที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญาสำหรับผู้ปกครอง. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข
- มนต์ชัย พินิจจิตรสมุทร. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. *For Quality*. 11
(87), 57-60.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ลือชัย จันทรโป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกใน
ประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- วีระวัฒน์ ปันนิดาภัย. (2544). การพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: ชีระป้อมวรรณกรรม.
- วีรวิธ มานะศิรินันท์. (2542). องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- วรรณรัตน์ กงเจริญ. (2544). *ตัวแปรจัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุวรรณ รักศีล. (2550). *สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนพุทธมามาสรรพ์ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.*
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ: Management and organizational behavior. กรุงเทพฯ: บรรพกิจ.*
- อิฐฐพร ภูเจริญ. (2542). การฟังทักษะที่มักถูกลืม. *วารสารเพื่อคุณภาพ, 6(34),* หน้า 47-49.
- Morgan D.L. 1988. Focus groups as qualitative research. Second Edition. London : SAGE Publications,
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1977). *The learning company: A Strategy for sustainable development.* (2 nd. ed.) London: McGraw-Hill.
- Pearn, M., Roderick, C., & Muironey, c. (1995). *Learning organization in practice.* London: McGraw-Hill.
- Renchier, R. (1992). Student motivation, school culture, and academic achievement: What school leaders can do; Trends & Issues, ERIC. February, 1-22.
- Senge ,P., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., & Smith, B. (1994). *The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization.* New York: Doubleday.
- Seaford, S. E. (2003). *The manifestation of the five disciplines of a learning organization in coalition of essential schools and their heretical friends groups.* Doctorial dissertation. Educational Administration, University of La Verne.
- Ubbcn,G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools.* (4 th ed.). Boslon: Allyn & Bacon.

