

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครู
โรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร

The role of school administrators in the organization of learning according to
the perceptions of school teachers in Saphan Sung district. under Bangkok

ภัสราพันธ์ ยังศิริ(Pasanan Yangsiri),วิมล จันทร์แก้ว(Wimol Jankeaw)

สถาบันรัชต์ภาคย์(Rajapark Institute)

Email : wimoljankaew93@gmail.com

Received September 8, 2021, & Revise January 30, 2022 & Accepted January 30, 2022

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 174 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกนใช้วิธีเก็บโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐานการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก 2) การรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, การจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ,การรับรู้ของครู

Abstract

This article is survey research. Objective To study and compare the role of school administrators in the management of learning organizations according to the perceptions of school teachers in Saphan Sung district. Under Bangkok, The population used in this research was school teachers in Saphan Sung district. Under the supervision of the Bangkok Metropolitan Administration of 174 people, the sample used in this research was 118 people using the sample size table of Crazy and Morgan The method was collected by topographic sampling. The tool used in this research was a questionnaire. The data was analyzed by using a statistical package of computer programs. The statistics used in the research were basic

statistics, t-test, and one-way analysis of variance. When a statistically significant difference was found at .05, they were compared individually. With the Scheffe method

The study found that 1) Perception of school teachers in Saphan Sung district Under Bangkok On the role of school administrators in organizing learning organization In overall and in each aspect at a high level 2) Perception of school teachers in SaphanSung district Under Bangkok To the role of school administrators in the organization of learning. By gender Work experience Salary rank The difference was statistically significant at the .05 level.

Keyword: Roles, school administrators, organization of learning Teacher awareness

บทนำ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กรบุคคลในองค์กรมีการตื่นตัว พัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรเองสามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงต่อไป ซึ่ง Sense (อ้างถึงใน พันธนันท์ ธรรมชาติกรมณโชค, 2558:4-5) ได้ระบุถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่บุคลากรทุกคนในองค์กรมุ่งมั่นที่จะเพิ่มศักยภาพของตนเอง ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายในระดับต่างๆ และสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาขององค์กร โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและต่อเนื่อง บุคลากรสามารถเรียนรู้ร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ โดยให้องค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ไปด้วยกันทั่วองค์กร การนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีเป้าหมายและระบบงานในการพัฒนาทุกคนในองค์กรลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการจัดบรรยากาศขององค์กรต้องสนับสนุนสร้างเสริมให้เกิดการเรียนรู้จนเกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีกระบวนการจัดการองค์กรต้องมีกระบวนการก่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ข้ามขอบเขต ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาและการจัดการอันตรงกันข้ามกับกระบวนการ การปฏิบัติการเชิงธุรกิจและมีเครื่องและเทคนิค ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ และสร้างสรรค์ความชำนาญในกลุ่ม และการนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีเป้าหมายและมีระบบงานในการพัฒนาทุกคนในองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์กรหนึ่งที่มีภารกิจในการจัดการศึกษา ดำเนินงานโดยสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2559 คือ มหานครแห่งการเรียนรู้ มหานครแห่งโอกาสของทุกคน และบริหารจัดการโดยมียุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2556-2559) ที่ระบุ ดังนี้ (1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ (4) เพิ่มขีดความสามารถของนักเรียนเพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน (5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมทั้งในและต่างประเทศ (6) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง (7) เร่งรัดการส่งเสริมสุขภาพของเด็กและเยาวชนในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร (8) เสริมสร้าง ความปลอดภัยของนักเรียน และ (9) ส่งเสริมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ (กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการศึกษา, 2559)

สำนักงานเขตสะพานสูง มีที่ตั้งอาณาเขตตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2540 ให้มีการเปลี่ยนแปลงพื้นที่เขตปกครองและจัดตั้งเขตสะพานสูงขึ้น โดยได้รับโอนเขตปกครองจากแขวงสะพานสูง เขตบึงกุ่ม มาจำนวน 11 หมู่บ้าน และรับโอนพื้นที่บางส่วนของแขวงประเวศ เขตประเวศ มารวมอีก จำนวน 6 หมู่บ้าน รวมเป็น 17 หมู่บ้าน ปัจจุบันเขตสะพานสูงมีพื้นที่การปกครองรวม 28.124 ตารางกิโลเมตรแต่อย่างไรก็ตาม การจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้พบปัญหาดังนี้ เช่น การปรับโครงสร้างขององค์กร และการปรับเปลี่ยนการทำงานที่มุ่งให้องค์กรประสบความสำเร็จ ปัญหาที่ครูขาดแคลนทักษะในการทำงาน ทักษะในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาต่างๆ ไม่ได้เตรียมคนให้พร้อมในการทำงานภายใต้สังคมในศตวรรษที่ไว้อย่างเหมาะสมองค์ความรู้เพิ่มพูนมากขึ้นเป็น 2 เท่าในทุกๆ 2-3 ปีปัญหาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างท่วมท้นที่ส่งผลให้คนในองค์กรไม่สามารถเรียนรู้ได้ทัน และความต้องการขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้นๆ เพื่อที่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง (กานต์สุตา มะฆะสีรานนท์, 2557:12-13)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างและกระตุ้นการพัฒนาโรงเรียนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 174 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน ใช้วิธีเก็บโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา IOC (Item Objective Congruence Index) โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน พบว่า ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่า 0.87

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้หาค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวมเปรียบเทียบตามตัวแปร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือน วิเคราะห์ความแปรปรวนในทิศทางเดียวกัน (One-Way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อไปทำการทดสอบโดยวิธีของ Scheffe

ผลการวิจัย

1.บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า

ผลการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมืองที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์ ดังแสดงไว้ในตารางที่ ด้านล่าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับการรับรู้
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.20	0.56	มาก
2. ความรอบรู้ของบุคคล	4.30	0.55	มาก
3. แบบแผนความคิด	4.20	0.65	มาก
4. วิสัยทัศน์ร่วม	4.27	0.60	มาก
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.24	0.59	มาก
รวม	4.24	0.54	มาก

จากตารางที่1พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือนพบว่า

ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูง ที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ชาย		หญิง		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.17	0.55	4.21	0.57	-.528	.598
2. ความรอบรู้ของบุคคล	4.33	0.49	4.30	0.56	.416	.677
3. แบบแผนความคิด	4.18	0.59	4.21	0.66	-.335	.738
4. วิสัยทัศน์ร่วม	4.28	0.51	4.27	0.63	.096	.923
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.20	0.59	4.26	0.59	-.708	.479
รวม	4.23	0.52	4.25	0.55	-.239	.811

จากตารางที่ 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการทำงาน						F	p
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.00	0.62	4.25	0.54	4.24	0.55	4.969	.007*
2. ความรอบรู้ของบุคคล	4.18	0.51	4.30	0.56	4.35	0.55	2.167	.116
3. แบบแผนความคิด	4.12	0.83	4.21	0.63	4.23	0.57	0.654	.521
4. วิสัยทัศน์ร่วม	4.27	0.80	4.28	0.58	4.31	0.53	1.245	.287
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.02	0.63	4.28	0.58	4.30	0.57	5.729	.004*
รวม	4.10	0.60	4.27	0.53	4.29	0.51	2.894	.057

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ประสบการณ์ใน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
การทำงาน		4.00	4.25	4.24
น้อยกว่า 5 ปี	4.00	-	*	*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.25		-	
มากกว่า 10 ปี	4.24		-	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5-10 ปี มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.10	4.27	4.29
น้อยกว่า 5 ปี	4.10	-	*	*
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.27		-	
มากกว่า 10 ปี	4.29			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอันดับเงินเดือน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	อันดับเงินเดือน						F	p
	ครูผู้ช่วย และครู คศ. 1		ครู คศ.2		ตั้งแต่ครูคศ.3 ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.08	0.57	4.28	0.56	4.21	0.54	4.232	.015*
2. ความรอบรู้ของบุคคล	4.18	0.54	4.39	0.56	4.29	0.52	4.462	.012*
3. แบบแผนความคิด	4.12	0.75	4.25	0.63	4.21	0.52	1.303	.273
4. วิสัยทัศน์ร่วม	4.22	0.69	4.30	0.58	4.30	0.52	0.549	.578
5. การเรียนรู้เป็นทีม	4.08	0.61	4.35	0.58	4.26	0.55	6.809	.001*
รวม	4.13	0.56	4.31	0.54	4.25	0.49	3.401	.035*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอันดับเงินเดือนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านความรอบรู้ของบุคคล

และการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของ Scheffe นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอันดับเงินเดือนต่างกัน โดยภาพรวม

อันดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ครูผู้ช่วย และครู คศ.1	ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	ครู คศ. 2
		4.08	4.25	4.31
ครูผู้ช่วยและครู คศ.1	4.13	-		*
ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	4.25		-	
ครู คศ. 2	4.31			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่าครูที่มีอันดับเงินเดือน ครู คศ. 2 มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีอันดับเงินเดือน ครูผู้ช่วย และครูคศ. 1

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอันดับเงินเดือนต่างกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

อันดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ครูผู้ช่วย และครู คศ.1	ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	ครู คศ. 2
		4.08	4.21	4.28
ครูผู้ช่วยและครู คศ.1	4.08	-		*
ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	4.21		-	
ครู คศ. 2	4.28			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 พบว่าครูที่มีอันดับเงินเดือน ครู คศ. 2 มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีอันดับเงินเดือน ครูผู้ช่วย และครูคศ. 1

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอันดับเงินเดือนต่างกัน ด้านความรอบรู้ของบุคคล

อันดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ครูผู้ช่วย และครู คศ.1	ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	ครู คศ. 2
		4.18	4.29	4.39
ครูผู้ช่วยและครู คศ.1	4.18	-		*

ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	4.29	-
ครู คศ. 2	4.39	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10พบว่าครูที่มีอันดับเงินเดือน ครู คศ. 2 มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ของบุคคลที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีอันดับเงินเดือนครูผู้ช่วย และครูคศ. 1

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอันดับเงินเดือนต่างกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

อันดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ครูผู้ช่วย และครู คศ.1	ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	ครู คศ. 2
		4.08	4.26	4.35
ครูผู้ช่วยและครู คศ.1	4.08	-	*	*
ตั้งแต่ครู คศ.3 ขึ้นไป	4.26		-	
ครู คศ. 2	4.35			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11พบว่าครูที่มีอันดับเงินเดือนตั้งแต่ครู คศ.3 และ ครู คศ. 2 มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้ของบุคคลที่มากกว่ากลุ่มครูที่มีอันดับเงินเดือน ครูผู้ช่วย และครูคศ. 1

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปดังนี้

1.ผลการศึกษาย่บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงยังมีการวางแผนและการดำเนินงานให้เป็นตามแผนที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากร และการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทั้งคิดอย่างเป็นระบบ เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับผลการวิจัยของ **สายบัว ชัชวาล (2554)** ศึกษาเรื่อง ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องจากมีการวางแผนการดำเนินการตามแผนมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเข้มข้น มีการนิเทศติดตามอย่างเป็น

ระบบ และต่อเนื่องบุคลากรมีขวัญกำลังใจเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะสร้างสรรค์เชิงรุกให้ ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้มีการพัฒนาตนเองและนำผลการพัฒนาตนเองมาพัฒนางานในองค์กร จึงทำให้ผลงานขององค์กรโดยรวมในทุกๆ ด้านมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1. ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูงมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก อาจเป็น เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้วิธีการปฏิบัติงานจากประสบการณ์เดิม มาสู่องค์ความรู้ใหม่ๆ ทำให้สามารถพัฒนาให้งานนั้นดีขึ้น ส่งเสริมศักยภาพในการคิดเชื่อมโยงภาพรวมกับ ภาพส่วนย่อยขององค์กรได้บรรลุภารกิจกับเป้าหมายขององค์กร สร้างโอกาสที่ดีให้สถานศึกษาให้ก้าวหน้าอยู่ เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขิกา ขจัดภัย (2556) ศึกษาเรื่องการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ อยู่ในระดับมาก โดยเกิดจากความสามารถในการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมมาใช้ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพได้ สามารถปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมและส่วนย่อยของหน่วยงานได้ และมีการพิจารณา ทบทวน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพราะว่าบุคลากรเข้าใจถึงความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบงาน รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความรู้ วิธีการ ปฏิบัติงานทำให้สามารถพัฒนาให้งานนั้นดีขึ้นตลอดเวลา มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีการนำประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ได้เป็นอย่างดี มองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยใชการเชื่อมโยงเหตุและ ผลได้อย่างถูกต้อง

1.2. ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูงมีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้ของบุคคล อยู่ในระดับมาก เป็นระดับที่สูงสุด เพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของครูที่ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สร้างให้มึนสียใฝ่หาความรู้ เกิดการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ตลอดเวลา โดยการ ฝึกตัวเองให้มึนสียใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มศักยภาพในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ องค์กรในที่สุด ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2557) ที่ระบุถึงแนวทางการพัฒนาให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้สังคมในโลกปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่ หยุดยั้งการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดย สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ไม่ใช่เป็นเพียงบุคคลที่มีความรู้ หรือความสามารถจำข้อมูล ความรู้ได้ เท่านั้น ฝึกให้มึนสียใฝ่หาความรู้รักที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของคนรักที่จะเรียนรู้ ตลอดชีวิต เกิดการรู้จักปรับตัวไปตามกระแสต่างๆ ในโลกซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา และเป็นผู้หมั่นแสวงหา หมั่น เรียน หมั่นรู้สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะความรู้ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นอยู่ในปัจจุบันและจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นความรู้ที่มนุษย์ชาติค้นคว้า ทดลอง จนพบองค์ความรู้ใหม่แตกต่างจากองค์ความรู้เดิม ผู้บริหารมีอาชีพต้องตระหนักในองค์ความรู้นั้นๆ และกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผลงานเสมอ และสนับสนุนให้ครูมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ กับส่งเสริมให้ครูเกิดความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพมาศ สุกใส (2556) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ ผักผันทักษะในการปฏิบัติงานด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น วารสาร บทความ อินเทอร์เน็ต ฯลฯ กระทั่งอรัน สนใจใฝ่เรียนรู้ จากสื่อต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น โทรศัพท์ หนังสือ คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และแสวงหาความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3.ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูง มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมาก เพราะว่าบุคคลมีการรับรู้เรื่องราวข่าวสารต่างๆ มากมายจึงจำเป็นต้องมีการฝึกฝนแยกแยะ จัดระบบความคิดความเชื่อที่ได้ เพื่อให้เกิดการปรับและสร้างความเข้าใจในการคิดของตนเองและผู้อื่น เพื่อไม่ให้แบบแผนความคิดของตนกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างเจตคติที่ถูกต้อง ด้านการบริหารงาน ความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาองค์กรและการปล่อยให้อุบัติการณ์มีความคิดอิสระ ไม่ครอบงำก็เป็นความจำเป็นต่อการสร้างภาพรวมของคนในองค์กร สอดคล้องกับสถาบันการพัฒนาชุมชน (2559) ที่ระบุว่า แบบแผนทางความคิดมีความสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลกมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติที่เขามีต่อบุคคลสรรพสิ่งและสถานการณ์ทั้งหลาย แบบแผนทางความคิดฝึกฝนให้เราได้เข้าใจแยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติ การสืบค้นความคิดความเชื่อของเราทำให้เราท้าทายและปรับเปลี่ยนขอบเขตและกระบวนการความคิดความเชื่อของเราเข้าใจมุมมองและการคิดของผู้อื่น และยังสอดคล้องกับ Senge (1990) ที่กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิดเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล เป็นเจตคติที่ทำให้แต่ละคนมองโลกตามความคิดนั้น โดยส่วนใหญ่แล้วคนทั่วไปมักจะไม่ค่อยรู้ตัวว่าความคิด ความเชื่อ เหล่านั้นจะมีผลต่อพฤติกรรมต่างๆ จนกลายเป็นอคติส่วนบุคคล กลายเป็นอุปสรรคต่อบางเรื่องถึงขนาดขัดขวางการพัฒนาขององค์กร ยิ่งบุคคลในองค์กรมีอคติหรือทัศนคติที่ไม่ถูกต้องมากเท่าไร องค์กรก็ยิ่งมีโอกาสล้มเหลวมากเท่านั้น ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรจึงต้องมีความเชื่อ หรือเจตคติที่ถูกต้องรู้จักมีเหตุผล เปิดใจกว้างพอที่จะประเมินตนเองตามความเป็นจริง และยอมรับฟังคำวิจารณ์จากคนอื่น เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ คล้ายสถาพร (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแบบแผนความคิดที่ดี สามารถสร้างทัศนคติหรือแนวทางในการพัฒนาได้อย่างจริงจัง ซึ่งเป็นการพัฒนาแบบแผนความคิดในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้หากเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อสิ่งเร้าต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้ ก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้องค์กรไม่ควรกำหนดเวลาให้กับบุคคล แต่ควรปล่อยให้อุบัติการณ์เกิดการพัฒนารูปแบบด้วยตนเอง บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีแบบแผนความคิด เพื่อที่จะสร้างความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่สร้างศักยภาพของตนให้สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสานงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันและมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านเป้าหมาย ความเชื่อและการยอมรับ และมีการปรับวิธีคิด และการปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับนโยบายอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีัญญา เวชไชโย (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนารานูบาล สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ชลบุรีเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่าน บุคลากรในโรงเรียนมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรในโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ตื่นเต้นและท้าทายต่อการเรียนการสอนของครูและนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

1.4.ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูง มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนได้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ครูได้รู้ถึงเป้าหมายและความสำเร็จที่องค์กรได้ตั้งไว้จึงทำให้สามารถลงมือปฏิบัติตามแนวคิดที่วางไว้ เกิดพลังร่วมของบุคลากรครูที่ช่วยกันสร้างสรรค์ให้เกิดความสำเร็จอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นตาม Marquardt and Reynold (1994) ได้ให้เหตุผลถึงการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ว่าเป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจะก่อให้เกิดศูนย์รวม และพลังแห่งการเรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้ที่จะสร้างสรรค์ และมีพลานุภาพที่จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในองค์กรทราบดีว่าสิ่งนั้นจะสร้างความสำเร็จให้กับพวกเขาอย่างแท้จริง วิสัยทัศน์นั้นมีความหมายต่อทุกคน เพราะนอกจากเป็นตัวแทนของความหวังและฝันแล้วยังเป็นสิ่งที่นำไปสู่การปฏิบัติ สามารถตรวจสอบมุมมองความคิดของตนเองและมีเหตุผลที่ยอมรับการคิด และแนวปฏิบัติใหม่ๆ วิสัยทัศน์เป็นตัวจุดดิ่งให้เราก้าวไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์กร และวิสัยทัศน์ร่วมก็สนับสนุนให้เกิดความกล้าที่จะเสี่ยงและทำให้เกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีัญญา สระ (2557) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเกิดจากการระดมพลังความคิดและพลังสมองเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงาน แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญทางแนวคิดของบุคลากรทุกฝ่ายๆ และเป็นส่วนหนึ่งของการสานสัมพันธ์ในองค์กรซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในองค์กรเป็นอย่างดี มีการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ และภารกิจ และสร้างความเข้าใจในการขับเคลื่อนโรงเรียนจากวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน และกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร จนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพราะบุคลากรมีความกล้าที่จะคิดใหม่ทำใหม่ เพื่อการระดมสมอง เป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการแบ่งปันองค์ความรู้ ทุกคนเข้าใจและเห็นพ้องต้องกัน สามารถนำมาเป็นแนวทางมาวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ กฤติกา จันทรเสนา (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะสถานศึกษาระดมความคิดของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่มีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการศึกษาในปัจจุบัน

1.5.ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูง มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างสมดุลกันในการทำงาน มีการผสมผสานความแตกต่างของแต่ละบุคคล รวมไปถึงกระตุ้นให้คนในองค์กรมีการตื่นตัวที่จะได้เรียนรู้ เปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสานงานร่วมกันส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอำนาจ วัดจินดา (2553) ที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ช่วยขยายความรู้ความสามารถของบุคคลในขณะทำงานร่วมกัน เนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้จริง มีใช้แค่ทฤษฎีอีกทั้งการเรียนรู้ของทีม การเรียนรู้เป็นทีมสามารถสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนในทีมนั้นผสมผสานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสานงานร่วมกัน ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนประสบผลสำเร็จ และส่งเสริมให้องค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านเป้าหมาย ความเชื่อ และการยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ภาคส่วน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ท้าทายในการทำงาน และเมื่อแสดงความคิดเห็นจะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างกัน อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ รุชติ สันนะกิจ (2559) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามครูผู้สอน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมหรือทีมคณะ บุคลากรในสถานศึกษายอมรับและให้คุณค่าในความแตกต่างของบุคคลในทีมเสมอๆ และสถานศึกษาจัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีม ในด้านการศึกษาดูงาน การสัมมนาและการเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

2.การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือนที่ต่างกัน สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1.ด้านเพศ พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูงมีเพศที่ต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่เหมือนกัน ได้รับการดูแลเอาใจใส่เหมือนกัน จึงส่งผลให้ทุกคนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่ได้วางร่วมกัน รวมไปถึงครูทุกคนได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่ปลูกฝังจรรยาบรรณถึงการใฝ่หาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช รูปสูง (2558) ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศโดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูแม้จะมีเพศที่ต่างกัน แต่ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่างก็อยู่ในบริบทและทรัพยากรแบบเดียวกัน อีก

ทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิง ได้รับการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู เช่น ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสตรบัณฑิต เป็นต้น มีการปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็นครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต สะพานสูงที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และระหว่าง 5 – 10 ปี มีการรับรู้ต่อบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้เป็นทีมสูง กว่าครู ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ที่มากกว่าจะทำให้เข้าใจบทบาทและประสิทธิภาพขององค์กรได้เป็นอย่างดี ทราบถึงสาเหตุและปัญหาที่เคย เกิดขึ้น ได้รับทราบถึงปัจจัยในการปฏิบัติสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยามภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบบรรยากาศ องค์กรของโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมากกว่าเกิดการสะสมความรู้จากการปฏิบัติงาน จึง อาจได้รับความไว้วางใจและมอบหมายงานที่มีความยากที่ต้องอาศัย ประสบการณ์ ส่วนครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานอื่นๆ ที่ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีประสบการณ์ทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทำงานร่วมกันมาเป็นระยะเวลานาน จนเกิด ความคุ้นเคย สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการปรับตัวเข้าหากัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.3 ด้านอันดับเงินเดือน พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตสะพานสูง ที่มี อันดับเงินเดือนตั้งแต่ครู คศ.3 และ ครู คศ.2 มีการรับรู้ต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัด องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านความรู้ของบุคคลมากกว่าครูที่มี อันดับเงินเดือน ครูผู้ช่วยและครู คศ.1 อาจเป็นเพราะว่า เงินเดือนถือว่าเป็นขวัญกำลังใจที่สำคัญที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มี คุณภาพให้แก่หน่วยงาน ครูที่มีอันดับเงินเดือนสูง ย่อมมีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง ซึ่งอันดับเงินเดือน สูงจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในการทำงานที่สูงขึ้นไปด้วย ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะมีการรับรู้ที่แตกต่างผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่าอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวพร คำพา (2554) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการ เรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเทคนิควิธีสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเกิดความมุ่งมั่นในการอย่าง สร้างสรรค์
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้วางแผน งานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแสดงออกตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทำงานสำเร็จเป็นรูปธรรม และสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรตามที่กำหนดขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดเวทีให้มีการระดมความคิด และอภิปรายร่วมกันอยู่เสมอ เพื่อ
นำความคิดที่ตกผลึกมาสู่การพัฒนาองค์กร

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น
ที่แตกต่างของทีมงานแต่ละคน เพื่อนำความคิดมาร่วมกันสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้
ของครูโรงเรียนต่างสังกัด หรือพื้นที่อื่น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของความสำคัญที่เกิดขึ้นกับบุคลากรกับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นกับ
นักเรียน

เอกสารอ้างอิง

ชยาภัสร์ ศักดิ์ศรีบำรุง (2559).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดส. น.งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 5.การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2:
บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน” 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอ
เมือง จังหวัดนครราชสีมา, 220-228

รุชติ สันนงกิจ (2559).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ศรัณญา เวชไชโย (2559).ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคลโรงเรียนนารา
บุบาลสังกัดส.น.กับบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ชลบุรี เขต 1, หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สุพร คำพา (2554).การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 .หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร
มหาวิทยาลัย

อัครเดช รูปสูง (2558).การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7, การประชุมวิชาการและ
เสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความ
ยั่งยืน” 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา, 268-275

อานาจ วัดจินดา (2553).McKinney 7-S Framework แนวคิดปัจจัย 7 ประการในการประเมินองค์กร.
สืบค้นเมื่อ กรกฎาคม 26, 2553, จาก<http://www.gracczone.org/index.../81-inscarch-of-excellence>.