

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ สมมติฐาน วิธีการดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป รายละเอียดจะได้กล่าวถึงเป็นลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ ระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

สมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 289 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามานัน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนจากประชากรในแต่ละศูนย์เครือข่ายการศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายในแต่ละศูนย์เครือข่ายการศึกษา ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของแต่ละศูนย์เครือข่ายการศึกษาตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบไม่ใส่คืน (Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มาจากการศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามทัศนคติจากครู โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย วิทยฐานะ ระดับการศึกษา โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เพื่อประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย วินัยแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge ได้แก่ ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 44 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ๗ ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น โดยอิสระ

3. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎีจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3.3 สร้างแบบสอบถาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาและความชัดเจนในข้อความเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .915 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) .906 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) .905 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) .900 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) .901 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) .917 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือให้ครูใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 289 ชุด ด้วยตนเอง ผ่านผู้ประสานงาน และผ่านทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากโรงเรียน จากผู้ประสานงานและจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 หลังจากส่งไปแล้ว 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรวม 289 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไป วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เมื่อข้อมูลครบถ้วนตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา
2. แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยแยกข้อมูลตามวิทยฐานะ และระดับการศึกษา
3. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 ตามทัศนะของครู วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ ระดับการศึกษา ใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test (independent)
4. นำค่าเฉลี่ยมากำหนดการแปลความหมายแบบอิงเกณฑ์ ซึ่งปรับปรุงจากแนวคิดของ Best, 1970 : p. 190 อ้างถึงใน กิรณา ศิริปัญญา, 2552) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
5. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ผู้วิจัย จะทำการวิเคราะห์โดยสรุปตามเนื้อหาและจัดเข้ากลุ่มเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 นำมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์ และ สมมติฐาน สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือครูได้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือท่านกระตือรือร้นสนใจและใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เช่น จากวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ตำราคอมพิวเตอร์ ท่านมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ และท่านให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้อื่น ในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ในภาพรวมอยู่และรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีอุดมการณ์มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รองลงมาคือคิดทบทวนได้ตรงตรง ก่อนตัดสินใจในการทำงาน มีความพร้อมที่จะรับและแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดของตน และใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เรียนรู้และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกฝ่ายของโรงเรียน จนประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือวางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ยึดถือวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน และทบทวนการทำงานร่วมกับสมาชิกในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เรียนรู้และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกฝ่ายของโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือวางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน ยึดถือวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติในการทำงาน และทบทวนการทำงานร่วมกับสมาชิกในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ในภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบุปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รองลงมาคือ ท่านนำบทเรียนจากความล้มเหลวหรือความสำเร็จมาพัฒนาการทำงาน ท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และท่านติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ ระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะ ต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดเชิงระบบ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ตามลำดับ

2.2 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าพบว่าครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) รองลงมาคือด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

และด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ตามลำดับ ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3

3.1 ปัญหาของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีดังนี้

3.1.1 ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้วางรูปแบบการทำงานเพียงผู้เดียว ไม่เปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์งานใหม่ คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ ครูไม่ได้สอนตามวิชาเอกหรือตามความถนัด ทำให้ไม่สามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารไม่สนับสนุนด้านงบประมาณให้ครู เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และครูไม่เข้าใจคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.1.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ความถี่สูงสุด คือ ครูไม่อยากทำงานเพื่อโรงเรียนเนื่องจากความไม่ยุติธรรมของผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาจะเกิดความท้อใจไม่มีกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ และ ครูมักตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลชุดสุดท้าย ตามลำดับ

3.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความถี่สูงสุด คือ ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการเสนอความคิดเห็นของครูเพื่อวางระบบการทำงานร่วมกัน ครูไม่ได้ใช้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครู แสดงความคิดเห็น และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ

3.1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความถี่สูงสุด คือ บรรยากาศในการทำงาน มีลักษณะตัวใครตัวมันคิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ ไม่มีการส่งเสริมให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ระหว่างครู ครูที่อยู่ยาวนานไม่รับฟังความคิดเห็นของครูที่ย้ายมาใหม่ ครูไม่มีโอกาสในการทำงานเป็นทีม ครูไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานเป็นทีม และครูหวงความรู้ ตามลำดับด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความถี่สูงสุด คือ หากเกิดปัญหา จะแก้ปัญหาเฉพาะที่แก้ได้หรือมองข้ามปัญหาไปโดยไม่ได้แก้ไข และความถี่ต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานในบางครั้งไม่ได้มีการตรวจสอบผลของงาน

3.1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความถี่สูงสุด คือ หากเกิดปัญหาจะแก้ปัญหาเฉพาะที่แก้ได้หรือมองข้ามปัญหาไปโดยไม่ได้แก้ไขคิดเป็นร้อยละ 27.1

และความถี่ต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานในบางครั้งไม่ได้มีการตรวจสอบผลของงานคิดเป็นร้อยละ 12.5

3.2 ข้อเสนอแนะของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3 มีดังนี้

3.2.1 ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ความถี่สูงสุด คือ ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนางานและสร้างสรรค์งานอยู่เสมอคิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมา คือผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดสรรอัตรากำลังครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนจริง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดสรรอัตรากำลังครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนจริง ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางระบบการทำงานของโรงเรียน และในการจัดครูเข้าสอนควรให้ครูได้สอนตามวิชาเอกหรือตามความถนัด ตามลำดับ

3.2.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรบริหารงานอย่างเท่าเทียมกันคิดเป็นร้อยละ 20.1 รองลงมา คือ ควรจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาในการทำงาน เช่น จากหัวหน้างาน คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ผู้บริหาร ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องขวัญและกำลังใจเรื่องขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรจัดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ ควรมีการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารควรกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ควรมีการเสริมแรงโดยการให้คำชม ให้กำลังใจ ในการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับ

3.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความถี่สูงสุด คือ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ไม่ชิงดีชิงเด่นกันคิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมา คือ เสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน จัดกิจกรรมศึกษาดูงานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูทุกคน จัดให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และจัดอบรมสัมมนาเรื่องการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความถี่สูงสุด คือ ควรจัดให้ระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 16.7 ความถี่ต่ำสุด คือ ควรสนับสนุนให้ครูมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบคิดเป็นร้อยละ 8.3

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการปฏิรูปการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังรวมทั้ง มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มีจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนซึ่งจัดว่าเป็นองค์กรที่ให้บริการด้านความรู้เป็นภารกิจหลักและมีเป้าหมายสูงสุดคือการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่นเดียวกับ อานันท์ ปันยารชุน ซึ่งได้กล่าวว่า (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2545 : 7) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญอยู่ที่การศึกษา ซึ่งต้องไม่จำกัดอยู่ที่การศึกษาในโรงเรียนเพียงเท่านั้น ทั้งนี้ความรู้ต่าง ๆ ที่สมควรได้รับมาจากรอบตัว ในขณะที่ความรู้ที่ได้รับจากโรงเรียนจะเปลี่ยน ส้าสมัยไปทุก 5 ปี ดังนั้นที่ว่ากันว่า องค์กรที่มีศักยภาพในการแข่งขันและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้ มักจะมีลักษณะของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Orgfanization) จึงเป็นเรื่องที่ไม่ห่างไกลความจริง กล่าวคือ โรงเรียนต้องมีการมุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีให้โรงเรียนดำเนินการตามภารกิจบรรลุเป้าหมาย มีรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน มีการคิดเชิงระบบ ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง นั่นคือบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ โดยการพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิฑูรย์ สิมะ โชคดี, 2545 : 8) โรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่สร้างความมั่นใจให้กับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในภารกิจทางด้านการศึกษา และเนื่องจาก โรงเรียนต้องเผชิญหน้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นองค์กรหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม

แห่งการเรียนรู้อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสอย่าง
 เท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต มีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงาน สร้างรายได้ และ
 สามารถนำประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคมโดยยึดหลักการศึกษารัฐชาติ
 สร้างคน และสร้างงาน(กระทรวงศึกษาธิการ, 2549 : 24) โรงเรียนต้องทบทวนภารกิจของตนเอง
 เสียใหม่ โดยพิจารณาถึงรูปแบบ และโครงการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะไปเติมเต็มสังคมให้เป็น
 สังคมแห่งการเรียนรู้พร้อมทั้งปรับให้เหมาะสมกับสภาพสังคมเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อให้เป็น
 กลยุทธ์ที่จำเป็นไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ด้านการศึกษา (Strain, 2000 : p.286 อ้างถึงใน กิรณา
 ศิริปัญญา, 2552 : 2) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของประหยัด เกื่อนหมื่นไว
 (2547,บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาพฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยศึกษาและเปรียบเทียบ พฤติกรรมองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
 ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รับรู้ว่าเป็นโรงเรียนประถมศึกษา
 มีพฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน สอดคล้อง
 กับงานวิจัยของ โอภาส วุฒิสเลา (2550:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการดำเนินงานเพื่อส่งเสริม
 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุบลราชธานี เขต 1 พบว่าข้าราชการครูมีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม
 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 อุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ กิรณา
 ศิริปัญญา (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
 ประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าระดับปฏิบัติงานการจัด
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่ง Peter Senge (1990:14 อ้างถึงใน วีรวัฒน์ ปันดินามัย,
 2544 : 59) กล่าวว่าองค์กรเพื่อการเรียนรู้ คือ องค์กรที่เป็นองค์กรที่สมาชิกได้เพิ่มความสามารถ
 ของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายที่
 บุคคลทุกระดับต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิด (Pattern of Thinking)
 จะขยายความคิดให้เป็นที่ต้องการ เป็นแรงบันดาลใจร่วมกันของสมาชิก (Collective Aspiration)
 มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้วิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น และเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร
 เพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็มุ่งมั่นไปเรียนรู้ ถึงวิธีที่จะ
 เรียนรู้ร่วมกัน รู้เท่าทันอย่างต่อเนื่องและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าทุกด้าน
 อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจสืบเนื่องจาก

1. ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ครูส่วนใหญ่มีความอยากรู้ อยากเรียน ตระหนักว่าการเรียนรู้คือสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะสามารถทำให้เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งการฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ เป็นหลักการของการทำให้วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลชัดเจนและลึกซึ้ง ซึ่งเน้นหรือให้ความสำคัญของพลังบุคคลมีการพัฒนาความอดทน และการมองเห็นความเป็นจริงอย่างที่มันเป็น นี่คือคุณลักษณะของผู้ที่มี “ปัญญา” ซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังเช่นที่ นवलสวาท ค่านวรรณท์ (2547 : 10) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการ ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของผู้คนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ ความเป็นนายตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่รู้เห็นการเรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ ถือเป็นมิติที่ต้องฝึกฝน เพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน

2. ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทำให้ครูสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัวได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม คำน้อย (2550 : 114) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง อัญญาณี คล้ายสุบรรณ (2550 : 28) กล่าวถึงหลักการทำงาน กับแบบแผนความคิดว่า ต้องเริ่มต้นด้วยการหมั่นขบคิดเข้าหาตัว นั่นคือการมองเห็นตัวเอง เรียนรู้การที่จะขุด จะดึง ภาพของโลกที่อยู่ภายในใจของเราออกมา ให้อยู่บนพื้นผิวแล้วค่อย ๆ จับและยึดมั่นไว้อย่างมั่นคง เพื่อที่จะตรวจตรา พิจารณาดูอย่างใกล้ชิด รอบคอบ และระมัดระวัง วิธีการอีกอย่างหนึ่งที่จะดึงแบบแผนความคิดออกมาได้ ก็คือ การมีความสามารถที่จะสานสนทนา หรือการเสวนาระหว่างกลุ่มบุคคลอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นการสนทนาหรือการเสวนาที่มีความสมบูรณ์ระหว่างการตั้งคำถาม และสนับสนุนหรือเห็นด้วยกับคำถามนั้น ซึ่งลักษณะเช่นที่ว่านี้จะทำให้บุคคลเปิดเผยความคิดของตนออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผลให้ความคิดนั้นมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเรียนรู้และให้ความร่วมมือในการทำงานทุกฝ่ายของโรงเรียนจนประสบผลสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน มีการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งแสดงถึงการที่บุคลากรในโรงเรียน ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กรให้ชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน พร้อมทั้งวางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน มีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการพิจารณามาทบทวนร่วมกัน เพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา สมศรี และคณะ (2545 : 4-5 อ้างถึงใน เกษม คำน้อย (2550 : 115) พบว่าการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน เกิดจากแนวความคิดร่วมกัน ของผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากร โดยต่างก็มีความเข้าใจตรงกัน ในพันธกิจนั้นและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ เป็นที่ประจักษ์ของสังคมต่อไป เปี่ยมพงศ์ นุ้ยบ้านด่าน (2549:196) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าในการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสมาชิกในองค์กรจะต้องพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กรและสมาชิกในองค์กรจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจะต้องอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยน และพัฒนาความฉลาดรอบรู้จะช่วยสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังและการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูสร้างทีมงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องจากบทบาทหน้าที่ของครูตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดมาตรฐานของตำแหน่งครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 5-6) ว่ามีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือ จึงจำเป็นต้องมีการเชื่อมโยงกัน มีการเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ขอบข่ายการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ

การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 35 - 75) จึงทำให้ครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทำงานเป็นทีมทั้งทีมภายในฝ่าย และทีมในระดับ องค์กร สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกษม คำน้อย (2550 : 116) กล่าวว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สภาพที่มีสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบคลุมขั้นตอน โดย คำน้อยถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครอบคลุมข้อมูลย้อนกลับ ในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน ได้มีการปฏิบัติงานในลักษณะที่ มีขั้นตอนเป็นระบบ มีการพัฒนางานโดยรวม ซึ่งจะใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริงในการแก้ไขปัญหาได้ตรง ตามสาเหตุของปัญหาอย่างครบวงจร คำน้อยถึงผลที่จะตามมาในอนาคต พร้อมทั้งมีการตรวจสอบ ข้อมูลย้อนกลับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของเกษม คำน้อย (2550 : 116) ได้ศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ โดย ภาพรวมแสดงให้เห็นว่าสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก เช่นเดียวกับสมใจ อุ่นสำราญ (2546 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ขยายขีดความสามารถและ เพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธี ที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจน มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ ระดับการศึกษา

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม วิทยฐานะ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปรับเปลี่ยนการบริหารงาน โดยเน้นการกระจายอำนาจตามขอบข่ายการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง ปรากฏใน มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 บัญญัติว่า กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารให้โรงเรียน ส่งเสริม

การทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ครูมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ส่งเสริมในการทำงาน ครูกล้าแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญของตนเองในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา เทพประทุม (2551 : 109) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านโป่งวิทยาคม กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ผู้บริหารและครูมีความเป็นกันเอง เป็นเพื่อนร่วมงาน อยู่กันแบบครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้บริหาร รองผู้อำนวยการ ให้อิสระครูได้แสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ เพ็ญศิริ บุญอินทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า บรรยากาศองค์กรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ ด้านแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการคิดเชิงระบบ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ครูในปัจจุบันทั้งที่มีวิทยฐานะและไม่มีวิทยฐานะตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การศึกษาต่อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงาน และจากการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งครู(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548 : 5-6) ได้กำหนดให้ครูมีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือ สอดคล้องกับงานวิจัย สุชาดา กรเพชรปภาณี (2548 : 196) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่สำคัญของครูดีเด่น: คุณธรรมและความรู้ พบว่าสามารถจัดเรียงน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบคุณลักษณะครูดีเด่นตามลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดได้ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ความเป็นประชาธิปไตย บุคลิกภาพที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผลงานทางวิชาการ และมนุษยสัมพันธ์ และสุชาดา สายทิ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจิตรวิทยา อ.เมือง เชียงใหม่ พบว่าการทำงานในโรงเรียน ได้ทำงานเป็นทีมย่อยของแต่ละฝ่ายและมีการติดต่อสื่อสารด้วยการผ่านทีมการทำงาน และจากผลการวิจัยด้านการมีส่วนร่วม ครูที่มีวิทยฐานะต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีส่วนร่วมตามทัศนคติของครูที่มีวิทยฐานะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ทั้งนี้

อาจเนื่องมาจาก ครูที่มี วิทยฐานะขั้นต่ำสุดคือวิทยฐานะครูชำนาญการนั้นจะต้องดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปีสำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า ต้องมีภาระงานสอนไม่ต่ำกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ ซึ่งเห็นได้ว่า จากคุณสมบัติประสบการณ์ในการทำงานดังกล่าวส่งผลให้ครูที่มีวิทยฐานะ กล้าพูด กล้าคิด เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา กล้าแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์มากกว่า ซึ่ง Marquardt & Reynolds (1994 อ้างถึงใน นวลสวาท คำนวนันท์ , 2547 : 16) ได้ระบุว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จะต้องประกอบด้วยลักษณะ 11 ประการ โดยในด้านของวิสัยทัศน์ (vision) จะต้องเป็นความคิดเห็นร่วมกันของคนในองค์การ เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Value) และความคิดความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด สอดคล้องและตรงกับแนวคิดในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 60 อ้างถึงในเกษม คำน้อย, 2551 : 115)) ในด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ กล่าวคือ องค์การจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้า มีความเข้มแข็งเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนในองค์การต้องช่วยกันสร้างอนาคตของหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ต้องสร้างวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตได้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ และสิ่งที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์ต้องเกิดจากการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนครูที่ไม่มีวิทยฐานะ ส่วนใหญ่เป็นครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ซึ่งทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ เมตตา เทพประทุน (2551:111) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เปิดเผยและโปร่งใส เปิดโอกาส ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอันนำไปสู่ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากครูตระหนักถึงความสำคัญและความต้องการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งทุกคน

ล้วนต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หา
 สิ่งใหม่ ๆ และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งจากงานวิจัยของ จิราภรณ์ โพธิ์เต็ง
 (2546:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านห้วยหล่อดุก
 อำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บริหารและครูโรงเรียนบ้านห้วยหล่อดุก อำเภออมก๋อย
 จังหวัดเชียงใหม่ ได้เตรียมความพร้อมด้านบุคลากร ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน และ
 พัฒนาสื่อเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช
 2542 และมีปัจจัย 7 ประการ ที่จะนำโรงเรียนเข้าสู่สภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ
 บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของครู งบประมาณและทรัพยากรที่ต้องใช้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม
 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ วัฒนธรรมของโรงเรียนและการมีส่วนร่วมของชุมชน และจาก
 ผลการวิจัยของอุสาห์ เจียมจันทร์ (2549:68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปว่าบุคลากรในโรงเรียนมีการศึกษา
 หาคำความรู้ใหม่ และพร้อมที่จะก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง เช่นเดียวกับ เกษกานดา คงทวีเลิศ
 (2547:บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องสภาพของโรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับคุณลักษณะที่เป็นองค์ประกอบ
 ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของ คณะครู มีความเห็นตรงกัน ดังเช่นที่ Lnkpen และ
 Crossan (1995 อ้างในยุรพร สุทธิรัตน์, 2552) ได้เสนอกรอบขององค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า
 การเรียนรู้ในองค์กรเกิดขึ้นใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับ
 ทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและความคิด ตลอดจนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่อาจ
 มองการเปลี่ยนแปลงเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ สอดคล้องกับ Watkins และ Golembiewski
 (1995 อ้างถึงในยุรพร สุทธิรัตน์, 2552) กล่าวว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนตัวเอง
 อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ในองค์กรนี้เกิดทั้งในระดับบุคคล ทีม องค์กร และในสังคมที่องค์กร
 มีปฏิสัมพันธ์ด้วย การเรียนรู้เป็นความต่อเนื่อง เป็นการใช้กระบวนการหรือขั้นตอนอย่างมีกลยุทธ์
 นั่นคือ การนำไปผสมผสานกับการทำงาน และ รวคนธ์ ศรีโชติ (2543 : 33) กล่าวว่า ปัจจุบัน
 โรงเรียนมีความพร้อมในเรื่องต่าง ๆ เช่น มีวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน
 มีระบบการบริหารและระบบทำงาน บรรยากาศ วัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรบุคคลที่ทำงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความพร้อมและมีศักยภาพ

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของความเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 3

3.1 ผลการศึกษาปัญหาของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีดังนี้

3.1.1 ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้วางรูปแบบการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ครูได้สร้างสรรค์งานใหม่ รองลงมา คือครูไม่ได้สอนตามวิชาเอกหรือตามความถนัด ทำให้ไม่สามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารไม่สนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง และครูไม่เข้าใจคำว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ

3.1.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ความถี่สูงสุด คือ ครูไม่ชอบทำงานเพื่อโรงเรียนเนื่องจากความไม่ยุติธรรมของผู้บริหาร รองลงมา คือ เมื่อมีปัญหาจะเกิดความท้อใจไม่มีกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ และ ครูมักตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลชุดสุดท้าย ตามลำดับ

3.1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความถี่สูงสุด คือ ครูไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญในการเสนอความคิดเห็นของครูเพื่อวางระบบการทำงานร่วมกัน ครูไม่ได้ใช้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนคือวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ตามลำดับ

3.1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความถี่สูงสุด คือ บรรยากาศในการทำงาน มีลักษณะตัวใครตัวมัน รองลงมา คือ ไม่มีการส่งเสริมให้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู ครูที่อยู่นานไม่รับฟังความคิดเห็นของครูที่ย้ายมาใหม่ ครูไม่มีโอกาสในการทำงานเป็นทีม ครูไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานเป็นทีม และครูหวงความรู้ ตามลำดับ

3.1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความถี่สูงสุด คือ หากเกิดปัญหาจะแก้เฉพาะที่แก้ได้หรือมองข้ามปัญหาไปโดยไม่ได้แก้ไข และความถี่ต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานในบางครั้งไม่ได้มีการตรวจสอบผลของงาน

3.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 มีดังนี้

3.2.1 ด้านฝึกฝนตนเองให้เชี่ยวชาญ (Personal Mastery) ความถี่สูงสุด คือ ครูควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนางานและสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ รองลงมา คือผู้บริหาร

หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดสรรอัตรากำลังครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนจริง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรจัดสรรอัตรากำลังครูตามวิชาเอกที่ขาดแคลนจริง ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมอย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางระบบการทำงาน ของโรงเรียน และในการจัดครูเข้าสอนควรให้ครูได้สอนตามวิชาเอกหรือตามความถนัดตามลำดับ

3.2.2 ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารไม่ควรเลือกปฏิบัติ ควรบริหารงานอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ควรจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษาในการทำงาน เช่น จากหัวหน้างาน คณะกรรมการฝ่ายอำนวยการ ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาเรื่องขวัญและกำลังใจเรื่องขวัญและกำลังใจ ตามลำดับ

3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรจัดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน รองลงมาคือ ควรมีการสร้างความตระหนักให้ครูเห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ผู้บริหารควรกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ควรมีการเสริมแรงโดยการให้คำชม ให้กำลังใจ ในการแสดงความคิดเห็น ตามลำดับ

3.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ความถี่สูงสุด คือ สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ไม่ชิงดีชิงเด่นกัน รองลงมา คือ เสริมสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู เช่น การรับประทานอาหารร่วมกัน จัดกิจกรรมศึกษาดูงานร่วมกันให้ความสำคัญกับทุกความคิดเห็นของครูทุกคน จัดให้ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเป็นทีม และจัดอบรมสัมมนาเรื่องการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

3.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) ความถี่สูงสุด คือ ควรจัดให้มีระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงานทุกงานอย่างต่อเนื่อง ความถี่ต่ำสุด คือ ควรสนับสนุนให้ครูมีวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และโรงเรียนเพื่อให้ก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูมีทัศนะต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านแบบแผนความคิด (Mental Models) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารจึงควรสร้างบรรยากาศของมิตรไมตรีเพื่อการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น เช่นการจัดกิจกรรมการรับประทานอาหารร่วมกัน การศึกษาดูงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกัน ให้ครูได้รับรู้เป้าหมายของโรงเรียน และสามารถสร้างสรรคงานให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสนับสนุนให้ครูเรียนรู้ถึงวิธีการทำงานเป็นทีม

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งในเรื่องของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ งานการสอนรวมทั้งงานสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาที่รับผิดชอบ โดยให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ มีระบบการช่วยเหลือให้คำปรึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ พิจารณาความดีความชอบ อย่างยุติธรรมเท่าเทียมกัน

3. ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านวิทยากร งบประมาณในการจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างจริงจัง ในเรื่องของการคิดเชิงระบบเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ เข้าใจ และเล็งเห็นความสำคัญของการคิดเชิงระบบ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีเป็นระบบมีกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง และ โรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนที่มีคุณภาพ เช่น โรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน โรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนของรัฐบาล โรงเรียนเอกชน เขตที่ตั้งที่มีความปลอดภัยต่างกัน