ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทญา อร่ามรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2562

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทญา อร่ามรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิงหาคม 2562

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17

สุทญา อร่ามรัตน์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

วันที่ 16 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการ
กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการ
ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนาสถานศึกษาร่วมสมัยรูปแบบหนึ่งที่นำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้มีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาดำรงอยู่ได้ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 320 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.64-0.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, สถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sutaya Aramrat. (2019). **Learning Organization of Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Associate Professor Dr.Sureemas Sukkasi — Chairman
Ed.D. (Educational Administration)
Associate Professor Ampawan Prasertphak — Member
M.A. (Educational Psychology and Guidance)

Abstract

A learning organization is one of the contemporary forms of school development that leads to sustainable and mostly effective achievement by increasing the capacity of personnel through mutual sharing and learning. The learning organization has a flexible structure that mixes between organizational culture and has a suitable technological application such that the schools are able to exist despite the continuously changing circumstances. The objectives of this research were to study and compare learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 17, classified according to working experience and size of the schools. The sample used in the research was a group of 320 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 17. The sample size was calculated using Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling. The instrument used for collecting data was a five-level rating scale questionnaire with a discrimination of 0.64 - 0.93 and a reliability of 0.96. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Scheffe's paired difference test.

The research findings showed that: 1) learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 17, both overall and individual aspects, was at the high level, 2) the comparison of learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 17, classified according to working experience, both overall and individual aspects, was different with no statistical significance, and 3) the comparison of learning organization of schools under the Secondary Educational Service Area Office 17,

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

classified according to the size of the schools, totally, was different with no statistical significance except thinking pattern which was different with statistical significance at the .05 level. Therefore, the schools need to quickly reform their organizations to be consistent with the world's changing context by emphasizing on knowledge management, data, information, technological advances and information technology to be the learning organization that has a competitive advantage. The school administrators could apply these research results as the data for their further effective administration plan and development.

Keywords: Learning Organization, Schools

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี

สุทญา อร่ามรัตน์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความเป็นมา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
	ประโยชน์ของการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมุติฐานในการวิจัย	7
2	**แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	การบริหาร	9
	ความหมายของการบริหาร	9
	ความสำคัญของการบริหาร	10
	การบริหารสถานศึกษา	11
	ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	11
	ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	12
	กระบวนการบริหารสถานศึกษา	14
	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	15
	องค์กรแห่งการเรียนรู้	18
	ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้	18
	แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	21
	ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้	23
	องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge)	25
	นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	38
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
	งานวิจัยต่างประเทศ	40
	งานวิจัยในประเทศ	41

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	44
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
	การวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	49
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	61
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	61
	วิธีดำเนินการวิจัย	61
	สรุปผลการวิจัย	63
	อภิปรายผล	63
	ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม		67
ภาคผนวก		74
ภาคผนวก ก	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	75
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย	77
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	85
ภาคผนวก ง	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	93

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 99

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 102

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	45
2	จำนวน และร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา.....	50
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน.....	51
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ.....	52
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	53
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	54
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	55
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ.....	57
9	ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	58

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	59
11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านแบบแผนทางความคิด	60
12	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	94
13	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17	100

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

ในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมโลกอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัลการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ 2573 ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรภายในประเทศ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่คุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตามแนวคิดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาคนทุกช่วงวัยและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2560 : 2 - 5)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรที่พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (ยุรพร ศุทธรัตน์. 2553 : 84)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การที่องค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นต้องสร้างช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในองค์กรที่เป็นการถ่ายทอดระหว่างบุคลากรในองค์กรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าประสงค์ที่สำคัญเพื่อก่อให้เกิดโอกาสในการแสวงหาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาและการสร้างฐานความรู้ที่เป็นสมรรถนะหลักขององค์กร ซึ่งการเรียนรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร มีองค์ประกอบคือ 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) รูปแบบวิธีความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) การเรียนรู้เป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นแนวความคิดที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้ขยายขีดความสามารถ เพื่อนำความรู้ไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างแบบยืดหยุ่นหรือผสมผสาน ต้องมีความเป็นเอกภาพในองค์กร โดยที่บุคลากรควรมีความเป็นอิสระในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อให้การเรียนรู้ภายในองค์กรนั้นมีรูปแบบของการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ได้และสามารถไปถึงเป้าหมายร่วมกันโดยไม่ใช่ให้ความสำคัญแก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเท่านั้น การจะเข้าถึงเป้าหมายร่วมกันต้องเน้นการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันและนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด (สุธีรา ราษฎรินทร์. 2555 : 37)

สถานศึกษาถือเป็นองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรต่าง ๆ สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าประเภทใด ๆ (สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. 2553 : 45) จึงต้องพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมกับยุคสมัยของการแข่งขันที่มีความรุนแรง ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ องค์กรย่อมต้องปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถเรียนรู้และตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วนั่นคือ การปรับเปลี่ยนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2554 : 225) สอดคล้องกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับปกครอง องค์กรธุรกิจหรือองค์กรทางการศึกษา

รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรจำต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่อาจจะล้าสมัยอย่างรวดเร็วจำเป็น ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่อง (ธีระ รุญเจริญ และคณะ. 2554 : 135)

การพัฒนาสถานศึกษาเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรให้มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรให้ก้าวทันต่อสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคนในองค์กรต้องยอมรับและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เจตคติ ให้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเซงเก้ (Senge. 1990 : 98) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยส่วนรวมได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีนโยบายหลักในด้านการบริหารสถานศึกษา คือ งานวิชาการ การบริหารงานให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น สถานศึกษาจะต้องสร้างวินัยในการทำงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้กับบุคลากรในทุกฝ่าย ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิดอ่าน วิสัยทัศน์ร่วม และนำสู่วินัยในการทำงานประจำองค์กร ได้แก่ การเรียนรู้ของทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้การดำเนินงานการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสะดวก คล่องตัว เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

และการพัฒนาระบบการบริหารในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2561 : 41 - 42)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สำหรับนำไปเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลสารสนเทศนี้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,801 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.1.1 ประสบการณ์น้อย

1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตามได้แก่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วย

2.1 ความรอบรู้แห่งตน

2.2 แบบแผนทางความคิด

2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2.4 การเรียนรู้เป็นทีม

2.5 การคิดเชิงระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อม ๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

1. ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง บุคลากรในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แบบแผนทางความคิด หมายถึง ความสามารถจำแนกกระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษา ที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ 1 - 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

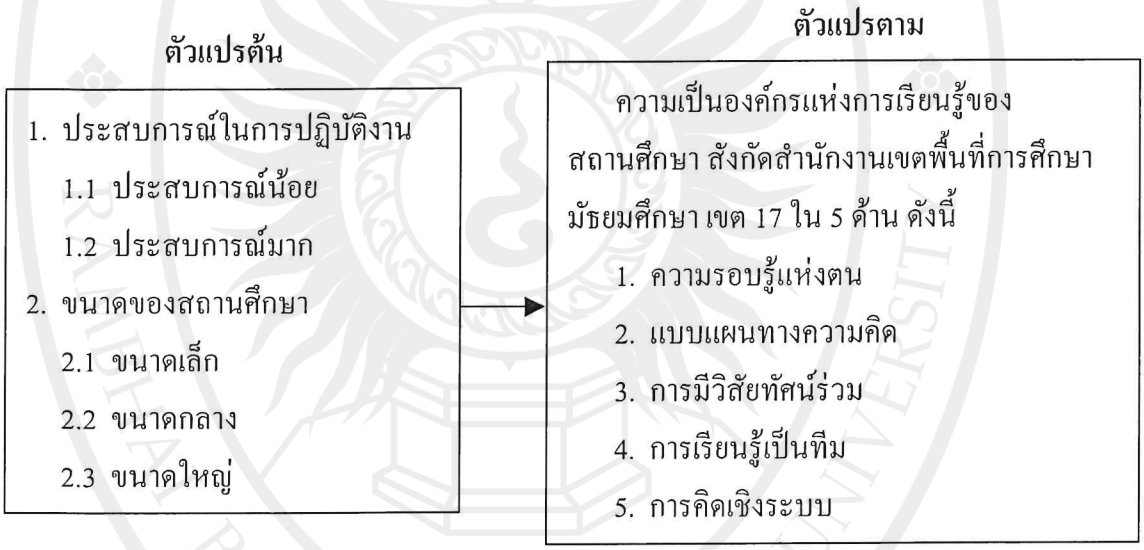
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge. 1990 : 81) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหาร
   - 1.1 ความหมายของการบริหาร
   - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษา
   - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
   - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
   - 2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
   - 2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้
   - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
   - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
   - 3.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
   - 3.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge)
     - 3.4.1 ความรอบรู้แห่งตน
     - 3.4.2 แบบแผนทางความคิด
     - 3.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม
     - 3.4.4 การเรียนรู้เป็นทีม
     - 3.4.5 การคิดเชิงระบบ
4. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
   - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 43) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการใช้กระบวนการในการบริหาร ได้แก่ การวางแผนงาน การอำนวยการ การประสานงาน การติดต่องาน การประเมินผลและการปฏิบัติงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ หน้าที่ของผู้บริหารจึงมีการจัดวางนโยบาย การวางแผนและการจัดตั้งวัตถุประสงค์หน้าที่ถัดไป ได้แก่ การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับหน่วยงาน การประสานงานติดต่อ การจัดสรรทรัพยากรรวมทั้งการติดตามประเมินผล

สัมมา รธนิธย์ (2553 : 37) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 3) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

เฟสเตอร์ และเคท (Fester and Kettl. 1991 : 7) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง เป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 437 - 438) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง เป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมระดมความคิด ความรู้ความสามารถ โดยใช้เทคนิค การวางแผน การติดต่อประสานงาน กระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ขององค์กร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ขององค์กร

ความสำคัญของการบริหาร

สัมมา รธนิธย์ (2553 : 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

เฟสเตอร์ และเคท (Fester and Kettl. 1991 : 7) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 437 - 438) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เทคนิค การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล ตามกฎเกณฑ์

ระเบียบแบบแผนขององค์กร อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 8) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ รวมทั้งต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะบริหารงานเพียงลำพังคนเดียวไม่ได้ ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนร่วมทำงานให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน เช่น สติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา

สัมมา รธนิธย์ (2553 : 95) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร

ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

กู๊ด (Good. 1973 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การอำนวยการ การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

ฟรานซิส และยัง (Francis and Young. 1979 : 18) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง หลักการการบริหาร 2 หลักการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ คือ ต้นทุน คุณภาพ เวลา วิธีการในการผลิต และหลักแห่งประสิทธิผล หมายถึง แนวทางหรือวิธีการ กระบวนการหรือตัววัดนั้นสามารถตอบสนองจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ดีเพียงใดด้วยการใช้แนวทางที่เลือก การนำไปปฏิบัติ หรือตัววัดที่ใช้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในองค์กรกระทำร่วมกัน ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและการดำรงชีวิต ตลอดจนด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรม วิธีการสอน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 1 - 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดีและทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สุจิตรา สิทธิณรงค์ (2553 : 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดการบริหารเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การจัดการสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ครู

นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรมบริการ งานบริหารสถานศึกษานั้น ปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของงาน และความเห็นของผู้บริหารแต่ละคน

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 1) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคโลกาภิวัตน์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยไปกว่าอาชีพอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะการบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องสัมพันธ์กันกับพฤติกรรมของมนุษย์และพฤติกรรมของสังคม ซึ่งจะต้องอาศัยทั้งความรู้ทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว (2559 : 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อการดำเนินการ การควบคุม การจัดการบริหารเกี่ยวกับเรื่องราวในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นศูนย์รวมของวิชาต่าง ๆ หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

กู๊ด (Good. 1973 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการอำนวยการการควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกภาคส่วนของการศึกษา มีขั้นตอน ต้องทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรและทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้นำจึงจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยสุรนารี (2554 : 22) ได้กำหนดไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นระบบการดำเนินงานในการผลิตบางสิ่งบางอย่าง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงหรือการมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยา สุหฤทดำรง (ออนไลน์. 2554) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นโครงสร้างหรือตัวแทนที่ใช้สำหรับการแสดงให้เห็นถึงการทำงานและการจัดการขององค์กรในการดำเนินงานในแนวทางที่บรรลุถึงหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประเด็นคือ

1. ต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
2. ต้องมีศักยภาพสำหรับการได้เปรียบเชิงการแข่งขัน
3. ต้องสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิผล

ก่อเกียรติ พุฒหอม (2555 : 19) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางและขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการความรู้ขององค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมีศักยภาพสำหรับการได้เปรียบเชิงการแข่งขันและสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

คูนทซ์ และโอดอนเนล (Koontz and O'Donnell. 1972 : 297) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ได้แก่

1. การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรและการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์กร เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดีซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กรจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ คือการจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิผล การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวยการ การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ

4. การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า

2. การจัดองค์กร คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน

3. การสั่งการ คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน

4. การประสานงาน คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการ

รูมม์เลอร์ และราเมียส (Rummler and Ramias. 2006 : 101) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการด้านกระบวนการ คือ โซ่ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่แปรสภาพปัจจัยเข้าที่หลากหลายไปสู่ปัจจัยออกที่มีคุณค่า

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการ ขั้นตอนของการจัดการบริหารสถานศึกษาของกลุ่มคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยการวางแผน การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการองค์กรและวิธีการบริหารที่ดี การสั่งการ การจูงใจ และการประสานงาน การควบคุมงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สมเกียรติ บาลลา (2554 : 17 - 18) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลงหรือผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารหรือในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายและตอบสนองความต้องการในด้านการจัดการศึกษา โดยมีความรับผิดชอบและผลักดันให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิผล

ก่อเกียรติ พุฒหอม (2555 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในด้านการเป็นผู้ให้ สนับสนุนส่งเสริมในด้านการพัฒนาครู การมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมด้านการวิจัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ มีการนิเทศติดตามผลการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556 : 49) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. บทบาทระหว่างบุคคล ได้แก่ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ คือ หัวหน้า ผู้นำ ผู้ติดต่อ

2. บทบาทด้านสารสนเทศ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบ ผู้เผยแพร่ โฆษก

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้จัดการสิ่งรบกวน ผู้จัดสรรทรัพยากร ผู้เจรจา

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 20) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาโดยอาศัยทรัพยากร เทคนิค กระบวนการต่าง ๆ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงาน และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

รุชดี สันนะกิจ (2559 : 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำยุคการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน ภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้0หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกในการประสานความสัมพันธ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

แคมเบล และคณะ (Campbell and et al. 1971 : 225) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ประการ คือ

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปงาน สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารอาจทำเองได้ทั้งหมด แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจให้ผู้อื่นช่วยทำบ้าง ไม่ว่าผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำ ผู้บริหารจะต้องจัดรูปงานเพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารต้องเป็นสื่อความหมาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา

3. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษามากกว่าจะเป็นการสอน ความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

กอร์ตัน (Gorton. 1983 : 71) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาท 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้จัดการในด้านจัดทำโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีการประสานงานทรัพยากรทั้งที่เป็นมนุษย์และมิใช่มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุผลเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำทางการศึกษา

3. เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. มีมนุษยสัมพันธ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพในสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดทำแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. เป็นคนกลางที่กล้าเผชิญปัญหา ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางและรักษาความเที่ยงตรง

เนเซวิช (Knezevich. 1984 : 27) กล่าวว่า บทบาทงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ

2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทางและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจนและปฏิบัติตามนั้น

3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุขุมรอบคอบ

4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน

5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร

6. กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์

7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร

8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง

10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

เคนเนทส์ และเจน (Kenneth and Jane. 2000 : 103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. บทบาทด้านบุคคล บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ

2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบ ประสาทขององค์กรกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการใช้เทคนิค กลยุทธ์ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้อื่นช่วยดำเนินงาน เป็นผู้นำความคิด เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาครู และให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มีทักษะทางด้านการสื่อสารที่ดีและทักษะการประสานความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 146) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและศักยภาพการทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

สุจิตรา ธนานันท์ (2552 : 118) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 27) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดเป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พรทิวา วันตา (2553 : 24) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกันที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลังร่วม อันจะนำไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

พัทธ์สิตา มีบุญ (2553 : 21) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับที่เพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพตนในองค์กร

โดยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นันทพร เตศิริ (2554 : 24) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่สมาชิกทุกคนใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดงความสามารถ โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กรตามความคิดอ่านที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556 : 152) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กรขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรปรารถนาอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างและขยายเครือข่ายของการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระ ไม่มีขอบเขตการเรียน เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทั้งองค์กร

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 37) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพลิน บุญนา (2559 : 25) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560 : 37) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้น ขยาย ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

เซงเก้ (Senge. 1990 : 98) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด

ที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยส่วนรวมได้

การ์วิน (Garvin. 1993 : 78) ได้ให้ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีทักษะในการสร้างความรู้ การได้มาของความรู้และการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes and Norris. 2001 : 51) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง เรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลยพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจากกระบวนการ มีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สมาชิกทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อม ๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งงานอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2552 : 167) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สั่งสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างศาสตร์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะเป็นพลวัตมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการพัฒนาด้านต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีบุคลิกขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ การสร้างศาสตร์หรือความรู้ที่หลากหลายทั้งที่เกี่ยวกับงานที่เป็นเนื้องานขององค์กรนั้น ศาสตร์ด้านการจัดการ ศาสตร์ด้านองค์กรการเรียนรู้ เป็นต้น โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการหรือองค์กรการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อการสร้างศาสตร์เหล่านี้บนฐานวัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย การสร้างคนเพื่อให้มีความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิดในลักษณะของบุคคลเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ประหยัดพลังงาน เพราะมีความสามารถในการรวมพลังภายใน(องค์กร) และดึงดูดพลังจากภายนอก(องค์กร) เข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาสร้างสรรค์องค์กรโดยการผลิตผลงานสร้างศาสตร์และสร้างคน องค์กรแห่งการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอกองค์กรอย่างชาญฉลาด องค์กรแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำ ทั้งในหมู่บุคลากรและระหว่างองค์กรกับภายนอก

ไพลิน บุญนา (2559 : 28) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่สำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งอาจแตกต่างกันตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร

เซงเก้ (Senge. 1990 : 43) กล่าวว่า แนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวนำ ดังนั้นการที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดกับบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ ต้องทำให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้องค์กรจึงจะเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย ดังนั้นการเรียนรู้นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ขององค์กร

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 35) กล่าวว่า แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ

2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน

4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง

5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 43) กล่าวถึง แนวคิด 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในเนื้องานและผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้การกำหนดโครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึเข้มงวด โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

3. การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วนธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถ การให้อำนาจในการจัดการการสร้างพันมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับหุ้นส่วนและชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อาทิ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่าง ๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์กรแบบบูรณาการอย่างมีระบบและสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ความรู้อย่างรวดเร็วและคำนึงถึงความเป็นปกติสุขในการพัฒนาองค์กร

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551 : 7) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี ดังนี้

1. มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลาและเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับคน ด้วยการให้คุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมุ่งสร้างให้คนในองค์กรเกิดการนำความรู้ไปวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาในลักษณะที่เรียกว่าเป็นความคิดที่เป็นระบบสอดคล้องกับแนวคิดทางการบริหารอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาไม่ว่าจะเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร การบริหารงานคุณภาพ การจัดการความรู้ รวมทั้งเทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย

4. แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์กรต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่าในฐานะที่เป็นผู้เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบจะเข้าใจกระบวนงานหรือกระบวนการทางธุรกิจ ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล

ยุรพร ศุทธรัตน์ (2553 : 25) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกันในต่างประเทศว่าเป็นวิธีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัทเหล่านั้นก็สามารถที่จะเดินฝ่าวิกฤตและอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดีมงคล (2557 : 66) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ไพลิน บุญนา (2559 : 31) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องการแสวงหาความรู้ หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560 : 38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

เซงเก้ (Senge. 1990 : 1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

ฟูลเมอร์ และคีย์ (Fulmer and Key. 1998 : 335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge)

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้แห่งตน

อิสรีย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 32) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น สมาชิกทุกคนเป็นบุคคลที่รอบรู้ สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 40) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นลักษณะที่บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับตนเองอยู่เสมอ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง และมีการฝึกใช้จิตสำนึกในการทำงาน

พรทิวา วันตา (2553 : 45) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นเพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น หากองค์กรใดบุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นก็จะเกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวันและในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 51) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความคิดของบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นสนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษา สามารถนำความรู้วิทยาการใหม่ ๆ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ไพลิน บุญนา (2559 : 40) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพหากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น

เซงเก้ (Senge. 1990 : 139) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คนที่มีระดับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษจะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจพฤติกรรมตัวเอง เป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อย ๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่นเปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ สมาชิกองค์กรที่มีกรอบของการมีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลนั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาให้คนมีความเชี่ยวชาญพิเศษของบุคคลถือว่าเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างวินัยแห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการที่แท้จริง ความรอบรู้ของบุคคลมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตน คือ เป็นความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคต

2. มุ่งมั่นสร้างสรรค์ เมื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนแล้วต้องลงมือทำอย่างมุ่งมั่นสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จึงจะเป็นจริงได้ต้องมีจิตสำนึกถึงแรงใฝ่ดีใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ

3. ใช้ข้อมูลเพื่อคิดและตัดสินใจ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงความมีเหตุผลในทุกครั้งจะช่วยทำให้ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เรามีระบบคิดและตัดสินใจที่ดี หากไม่คิดและตัดสินใจให้ถ่องแท้จะโลเลเปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ซึ่งจะไม่มีวันรู้ซึ้งถึงสภาพของตนเองได้ทั้งปัจจุบันและในอนาคต

4. ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน หมายถึง การฝึกฝนและลงมือทำงานจนเกิดความชำนาญ และทำงานได้อย่างอัตโนมัติถือว่าเป็นทักษะในการที่จะทำงานได้รวดเร็ว แม่นยำและถูกต้อง

5. การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนนั้นเกิดจากกระบวนการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 17) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนเป็นปัจจัยที่จำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อการเรียนรู้ คือ คนเป็นศูนย์กลางในองค์กรเพื่อการเรียนรู้ การให้ความสำคัญของคนในเรื่องคุณค่าการสนับสนุนพฤติกรรมที่ต้องการ รวมทั้งพัฒนาการเรียนรู้จากแต่ละคน

ลี และหยาง (Lee and Yang. 2000 : 783) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นการสร้างความรู้ในองค์กรสามารถทำได้โดยผ่านบุคคลเท่านั้น องค์กรไม่สามารถสร้างความรู้ได้โดยไม่มีคน สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ คือ การสนับสนุนให้คนสร้างความรู้ขึ้นมา

โก (Goh. 2003 : 15) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นทักษะและความสามารถในการทำงานของพนักงาน องค์กรที่เป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้จะเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของพนักงาน การฝึกอบรมในองค์กรเพื่อการเรียนรู้นี้จะแตกต่างจากการฝึกอบรมสมัยก่อน กล่าวคือ จะเน้นที่การฝึกประสบการณ์ที่จะสามารถพัฒนาทั้งทีมหรือทั้งหน่วยงานโดยรวม

สรุปได้ว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แบบแผนทางความคิด

อิสรีย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 41) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นลักษณะของบุคคลที่มีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ตลอดเวลา มีการพัฒนาความคิด ความเชื่อและกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ โดยไม่ยึดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้และมีการฝึกฝนทักษะในการพิจารณาและตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

พรทิวา วันตา (2553 : 46) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเองได้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยวินัยความคิดอ่าน ซึ่งแบบแผนความคิดอ่านนั้นมีพลังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ยิ่งจะทำให้พลังของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น จึงนับเป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 53) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความคิด ความเชื่อ กระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สามารถปรับแนวคิดแนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน

ไพลิน บุญนา (2559 : 41) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น บุคคลมีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่มีผลต่อการตัดสินใจ รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

เซงเก้ (Senge. 1990 : 7) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลกอันจะมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคลและสถานการณ์ทั้งหลาย อย่างไรก็ตามท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์เดียวกันอาจไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เป็นผลจากความแตกต่างของแบบแผนทางความคิดของแต่ละบุคคล แบบแผนทางความคิด คือ การแสดงสมมติฐานและเจตคติของตนเองออกมาให้เห็น เพื่อที่บุคคลอื่นจะสามารถร่วมกันค้นหาและพูดคุยแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และแสดงความเข้าใจที่อาจจะผิดโดยที่แต่ละคนต่างก็เปิดใจและไม่ปกป้องความคิดเห็นของตนเองจนมากเกินไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้เข้าถึงความจริงให้มากที่สุด ดังนี้

1. การวางแผน คือ การเรียนรู้และใช้คณะกรรมการบริหารจัดการแบบแผนทางความคิด การวางแผนควรทำเป็นกระบวนการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนการใช้คณะกรรมการบริหารจัดการแบบจำลองความคิด คือ การทำให้การบริหารจัดการแบบจำลองความคิดเป็นกิจกรรมประจำของบริษัท โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารภายในเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการแบบจำลองความคิดและจัดกลไกเพื่อขยายโลกทัศน์ของผู้จัดการ แต่ไม่มีอำนาจในการควบคุมสั่งการใด ๆ

2. ทักษะการคิดไตร่ตรองและทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการคิดไตร่ตรองเป็นกระบวนการใช้ความคิด ตรวจสอบ ใคร่ครวญในความคิด ความเชื่อและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคคล ส่วนทักษะการตั้งคำถามหรือว่าการสืบค้นในสิ่งที่ตนเองนั้นสงสัยหรือตั้งสมมติฐานเอาไว้หรือความเข้าใจและเชื่ออยู่ ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่ออยู่นั้นอาจเป็นเพียงสมมุติฐาน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้มากที่สุด

ดาเวนพอร์ต และพรูแซก (Davenport and Prusak. 2000 : 12) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการแสวงหาความรู้ว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการรวบรวม จัดวางและทำให้เป็นระเบียบแบบแผนของความรู้ หรือกระบวนการในทางความคิดที่มีความซับซ้อน เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การล้วงหรือดึงความรู้ออกจากแหล่งความรู้และขั้นการแสดงความรู้ให้เห็น

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes and Norris. 2001 : 61) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นความคาดหวังที่ท้าทายเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำเช่นกัน โดยเชื่อว่า

การสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายในในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

เวร่า และโครเซน (Vera and Crossan. 2003 : 7) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ที่คนหรือพนักงานในองค์กรสามารถเพิ่มหรือขยายศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมรูปแบบทางความคิด มีอิสระในการเก็บรวบรวมความต้องการ ความอยากมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า แบบแผนทางความคิด เป็นความสามารถจำแนก กระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 43) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นลักษณะที่บุคคลมีความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโรงเรียน ซึ่งองค์กรจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีวิสัยทัศน์ของตนเองและพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกัน ยึดเหนี่ยววิสัยทัศน์ให้เป็นความคิดหลักเพื่อชี้นำว่าองค์กรมีเป้าหมาย พันธกิจและค่านิยมอะไร โดยพยายามสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกมากกว่าวิสัยทัศน์เชิงลบ

พรทิวา วันตา (2553 : 48) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกันและอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทุกคนต้องรวมพลังกันสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาเพื่อนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันผสานให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนปฏิบัติการต่อไป

อารีย์ น้ำใจดี (2556 : 64) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกันคิดในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร แล้วร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 55) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมนั้น สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์

ของตนเองเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์หลักของสถานศึกษา มีการวางแผนและการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ไพลิน บุญนา (2559 : 41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตขององค์กร ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยผ่านการกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เซงเก้ (Senge. 1990 : 54 - 55) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนต่างก็ร่วมกันสร้างขึ้น และยังแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่เหล่าบุคลากรมีความผูกพันกันอย่างแท้จริง เพราะมันได้สะท้อนซึ่งวิสัยทัศน์ของพวกเขาไว้ วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะว่าเป็นตัวกำหนดจุดมุ่งหมายและพลังงานสำหรับการเรียนรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วมเริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมขององค์กรทั้งหมด เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ร่วมเป็นชุดของเครื่องมือ เป็นเทคนิคที่นำความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่แตกต่างกันไปสู่การจัดแนวความคิดของบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรจะเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันในภาพอนาคตที่ต้องการจะสร้างร่วมกัน และสิ่งที่สำคัญของการมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ คือ ค่านิยมและเป้าหมาย

1. การส่งเสริมบุคลากรให้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมีมิติของเรื่องราวหลายอย่าง ได้แก่ ครอบครัว องค์กร ชุมชนหรือแม้แต่โลกของตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามองค์กรที่มุ่งหมายในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันจะส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ซึ่งจะต้องระวังไม่ให้ล่วงเกินอิสรภาพส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ได้รับการแลกเปลี่ยนต้องการการสนทนาอย่างต่อเนื่อง การให้สมาชิกมีอิสระในการแสดงความฝันของพวกเขาออกมา แต่จะต้องเรียนรู้ที่จะรับฟังความฝันของกันและกันด้วยเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ องค์กรจะต้องยอมรับในวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่หลากหลายอย่างจริงใจ อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้ความรู้สึกต่อความมุ่งหมายมีความชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้บทบาทสำคัญของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนออกมา รวมทั้งรู้วิธีสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร จะกระทำโดยผ่านการติดต่อระหว่างบุคคลด้วยกัน ใช้การเชื่อมโยงที่มีความหลากหลายระหว่างองค์กรกับชุมชน ส่วนระบบของสถานศึกษาจะต้องพึ่งพาเครือข่ายที่ไม่มีแบบแผนระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ครูกับผู้ปกครองอาจจะพบปะพูดคุยกันเป็นส่วนตัวอย่างเป็นกันเองหรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย เช่น การติดต่อกันทางอีเมล์และทางคอมพิวเตอร์คอนเฟอร์เรนซ์ก็จะช่วยสนับสนุนการสื่อสารของเครือข่ายในวิสัยทัศน์ได้

4. การทำให้วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของชุดของความคิดที่ใช้ในการปกครองแท้จริงแล้ววิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของความคิดที่ใช้ในการปกครอง ซึ่งประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความมุ่งหมายหรือพันธกิจและคุณค่าหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจะอาศัยความคิดที่ใช้ในการปกครองเหล่านี้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถตอบคำถามที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องต่อไปนี้

4.1 วิสัยทัศน์ขององค์กรคืออะไร ภาพในอนาคตที่เราค้นหาเพื่อที่จะสร้างให้เกิดขึ้นคืออะไร

4.2 ความมุ่งหมายหรือพันธกิจ ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ทำไมองค์กรจึงดำรงอยู่

4.3 คุณค่าหลักจะตอบคำถามที่ว่าเราต้องการจะทำอย่างไร เราจะยังคงปฏิบัติงานของเราตามแนวทางที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิสัยทัศน์หรือไม่

5. การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวก โดยอาศัยพลังของความปรารถนาเป็นที่ตั้งเป็นแหล่งของการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

6. การยึดมั่นในความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์และการผูกพันที่มีต่อความจริงหลักสำคัญในข้อนี้ คือ ความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์เป็นพลังที่เกิดจากช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริงในปัจจุบัน คนที่มีประสิทธิผลส่วนมากเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของพวกเขาในขณะที่ยังคงไว้ซึ่งการมองความจริงในปัจจุบันได้อย่างชัดเจนไปพร้อม ๆ กัน

เบนเน็ต และโอเบรน (Bennette and O'Brien. 1994 : 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ทั้งองค์กร สมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์และต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใดซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่าจะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 27) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์กร ทุกคนในองค์กรมีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยมและความคิดที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม

อิสรีย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 32) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น องค์กรแห่งกรเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลและหนทางเดียวที่พัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ก็คือการเรียนรู้เป็นทีมอย่างเป็นระบบโดยเน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือผิดพลาด

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 44) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้น บุคคลเน้นการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์กรต้องใช้แนวทางในการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การพูดคุย การอภิปรายและมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี แนวทางการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพูดคุยและการอภิปรายโดยการใช้ทักษะการสะท้อนความคิดและการไต่ถาม และให้เข้าถึงความเป็นจริงให้มากที่สุด รวมทั้งพยายามฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบสั่งสมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติ โดยมีวิธีการสำคัญ ๆ รวม 3 วิธี คือ

1. ใช้การเสวนาในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยเริ่มต้นด้วยหัวข้อของการเสวนาเท่านั้น ไม่มีการกำหนดข้อสมมุติฐานหรือทางเลือกใด ๆ ไว้ล่วงหน้าแต่ให้กลุ่มเสวนาร่วมกันคิดพิจารณากันเองในการเสวนาให้ได้ประสิทธิผลทุกครั้ง สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

2. ใช้การอภิปรายซึ่งจะคล้ายกับการเสวนา จะต่างกันเพียงการอภิปรายนี้จะมีการเตรียมข้อสมมุติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

3. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ โดยบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิกในโครงการ มีจุดเริ่มต้นและกำหนดแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบตลอดจนมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนโดยเท่าเทียมกัน

พรทิวา วันตา (2553 : 49) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความไว้วางใจต่อกันเปิดใจและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน ดังนั้น การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากทีมจะช่วยส่งเสริมความร่วมมือ และการสร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วม

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2556 : 75) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้น บุคคลหลาย ๆ คนเข้ามารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทัศนคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์สาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 60) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมนั้น สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดประชุมสัมมนาวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์เพื่อให้มีความรู้และทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและนำผลมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ไพลิน บุญนา (2559 : 42) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถและวินัยด้านความรู้ของบุคคลโดยอาศัยการแบ่งปันและเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

เซงเก้ (Senge. 1990 : 56 - 57) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นหลักการฝึกปฏิบัติการเรียนรู้ของทีม เป็นกระบวนการของการหาแนวทางและการพัฒนาความสามารถของทีมเพื่อให้บังเกิดผลตามที่สมาชิกปรารถนาได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมและทำให้เกิดความเชี่ยวชาญของบุคคลอีกด้วย การเรียนรู้ของทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น แต่การเรียนรู้ของทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมเพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสมมุติฐานของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จะต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในการสนทนาและการอภิปราย ในการสนทนาระหว่างกันจะมีการตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ และอิสระในเรื่องที่มีความแนบเนียนและซับซ้อนการรับฟังอีกคนอย่างลึกซึ้งและเข้าไปอยู่ในความคิดของคน ๆ นั้น ในทางตรงกันข้ามมุมมองที่แตกต่างในการอภิปรายจะมีการเสนอและการแก้ต่าง และมีการค้นหาความคิดที่ดีที่สุดเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่น่าพอใจ แต่ทีมส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการแยกแยะทั้งสองอย่างนี้และมีการใช้สลับไปมาด้วย อย่างไรก็ตามระหว่างการสนทนาและการอภิปรายระหว่างสมาชิกในทีมจะเกิดพลังในการต่อต้านและการปกป้องตนเองที่เกิดเป็นประจำได้ ซึ่งการปกป้องตนเองที่เกิดเป็นประจำ ในความเคยชินในการปกป้องความคิดจากการถูกคุกคามของผู้อื่นในระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กันจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ได้ ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ของทีมจึงเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่จะจัดการกับพลังต่อต้านอย่างได้ผลระหว่างการสนทนากับการอภิปรายในการทำงานของทีม แต่ขณะเดียวกันเราก็สามารถเรียนรู้ถึงสิ่งเหล่านี้ได้โดยการใช้ทักษะการซักถามและทักษะในการคิดไตร่ตรองเพื่อปลดปล่อยพลังต่อต้านออกมาเพื่อให้ทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิผล การรักษาสมดุลระหว่างการสนทนาและการอภิปรายในการเรียนรู้ของทีม การอภิปรายเป็นสิ่งจำเป็นควบคู่กับการสนทนา การอภิปรายหรือการมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเสนอความเห็นและแก้ต่างและเป็นการอธิบายอย่างง่าย ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมที่เป็นประโยชน์ ส่วนการสนทนาการแสดงความเห็นที่แตกต่างเป็นการเสนอความหมายต่าง ๆ เพื่อจะได้ค้นพบความเห็นใหม่ ๆ การอภิปรายจะมีการตัดสินใจร่วม การสนทนาประเด็นที่ซับซ้อนจะได้รับการตรวจสอบเมื่อทีมมีการตกลงกันและจะต้องมีการตัดสินใจเกิดขึ้นด้วยในหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ที่มีการตกลงกันโดยทั่วไป ความเห็นที่เป็นแนวทางเลือกจำเป็นต้องมีการชั่งน้ำหนักและเลือกความเห็นที่ดีกว่า (ซึ่งอาจจะเป็นความเห็นที่เป็นตัวเลือกเดิมหรือมีความเห็นใหม่ที่เกิดจากการอภิปรายกัน) เมื่อพวกเขาได้ผลที่ดีมาก การอภิปรายนำไปสู่ข้อสรุปหรือวิธีการปฏิบัติ ในอีกแง่หนึ่งการสนทนาจะเปลี่ยนแปลงไป พวกเขาจะไม่ค้นหาข้อตกลงแต่จะได้ความเข้าใจที่เข้มกว่าเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ทั้งการสนทนาและการอภิปรายสามารถนำไปสู่วิธีการปฏิบัติใหม่แต่การปฏิบัติมักจะเป็นการเน้นการอภิปราย ขณะที่การปฏิบัติใหม่เป็นผลมาจากการสนทนา

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 28) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

โก (Goh. 2003 : 216) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือว่าเป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเน้นถึงการทำงานเป็นทีม โดยที่การทำงานเป็นทีมนี้พนักงานหรือสมาชิกในทีมจะนำเอาทักษะและความรู้ที่สะสมมาแก้ปัญหาและพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ให้องค์กร การเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมควรมาจากหลาย ๆ หน่วยงานภายในองค์กร

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5. การคิดเชิงระบบ

อิสรีย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 67) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นแบบแผน เป็นขั้นตอนของการพัฒนา มีกรอบที่เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นแต่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553 : 45) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น บุคคลมีการมองภาพรวมของการทำงานและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน มีการวิเคราะห์หาสาเหตุและตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง มีการติดตามประเมินผลและนำมาปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป

พรทิวา วันตา (2553 : 51) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นระบบความคิดมาพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องคิดเชิงระบบครบวงจร ต้องมองภาพโดยรวม มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คิดอย่างเป็นกลยุทธ์ มีความชัดเจนในเป้าหมายแต่มีแนวทางที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ คิดทันการณ์ มองเห็นความจริงเล็งเห็นโอกาส คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดี และพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

นันทพร เตศิริ (2554 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น มีความสำคัญอย่างมากกับสภาพบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีสภาพองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์กร ต้องเข้าใจพื้นฐานประวัติศาสตร์และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องความสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ได้เช่นไร ต้องอ่านสถานการณ์ได้พร้อมทั้งมีแนวทางแก้ไขและการพัฒนาที่ดี หลักการคิดเชิงระบบการคิดอย่างเป็นระบบที่ดีได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนงาน มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายและแน่วแน่ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์

2. คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางที่ชิงปฏิบัติก่อนปัญหาจะเกิดขึ้น

3. เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหามีโอกาสไม่ย่อท้อ มองให้เห็นถึงประโยชน์และสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นให้ได้ในทุกโอกาส

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 63) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ไพลิน บุญนา (2559 : 39) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการพิจารณาไตร่ตรองเรื่องราว หรือเหตุการณ์ของสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถสร้างความเข้าใจแบบองค์รวมและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้ได้มา ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

สตาตา (Stata. 1989 : 74) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถทางความคิดของคน เป็นตัวจำกัดความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่จะนำองค์กรเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงกล่าวคือ จะต้องมีบทบาทเป็นผู้ออกแบบและผู้ปฏิบัติผู้ที่จะออกแบบองค์กรจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ทำการปรับเปลี่ยนกระตุ้นพฤติกรรมของคน

เซงเก้ (Senge. 1990 : 58) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการมองในภาพรวมทั้งหมดเป็นกรอบในการมองความสัมพันธ์ภายในมากกว่าที่จะมองเฉพาะเจาะจงลงไปในจุดใดจุดหนึ่งและช่วยให้มองเห็นสิ่งที่เป็นมูลเหตุภายใต้โครงสร้างของสถานการณ์ที่ซับซ้อน การคิดอย่างเป็น

ระบบ เป็นกระบวนการคิดที่ผ่านการกลั่นกรองการขบคิดข้อมูลที่เราได้รับเข้ามาจะเข้าสู่กระบวนการแปรสภาพจนเกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่เกิดขึ้น ซึ่งเรียกว่าผลผลิตของกระบวนการคิด และผลที่ได้จากกระบวนการคิดก็จะเป็นผลย้อนกลับไปเป็นข้อมูลป้อนเข้าสู่กระบวนการคิดในรอบที่สองต่อไปอีกครั้งต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายหรือความต้องการในคำตอบบางอย่าง ลักษณะของการคิดเชิงระบบจะมีลักษณะเป็นวงมากกว่าที่จะเป็นเส้นตรง ทุกส่วนต่างมีการเชื่อมต่อกันทั้งโดยทางตรงและโดยอ้อม การคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการคิดที่มีเหตุและผลอย่างเป็นแบบแผนและเป็นการรวมกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีโครงสร้างเป็นวงจร เพราะอาศัยวงจรการป้อนกลับจึงเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบขึ้น ดังนั้น วงจรการป้อนกลับจึงมีความสำคัญที่ทำให้เกิดกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ ขึ้นอย่างเป็นแบบแผน หรือที่เรียกว่าแม่แบบ ทั้งนี้การสร้างกลุ่มของการคิดอย่างเป็นระบบจะอาศัยวงจรการป้อนกลับ 2 ประเภท และอาศัยความหน่วงโดยวงจรการป้อนกลับทั้ง 2 ประเภทนี้ คือ การป้อนกลับเสริมแรงและการป้อนกลับแบบสมดุล ดังนี้

1. การป้อนกลับแบบเสริมแรง เป็นการเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการป้อนกลับของกระบวนการในทุกรอบของวงจรการป้อนกลับจะส่งผลให้ผลผลิตที่ได้เพิ่มมากขึ้น หรือขยายผลมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นไปในทางเดียวกันหรือถดถอยลง แสดงถึงสภาพการทำงานในสถานการณ์ที่เวลาเหลือน้อยลงจนกลายเป็นความกดดันด้านเวลา ก็ส่งผลให้การทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม จนส่งผลให้ความตั้งใจในการทำงานน้อยลงไป หรือการทำงานด้วยความเร่งรีบจนให้ความตั้งใจลดน้อยลง เมื่อความตั้งใจลดน้อยลงก็จะส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดไว้หรือเกิดความผิดพลาดจนทำให้งานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

2. การป้อนกลับแบบสมดุล เป็นการป้อนกลับที่ตรงกันข้ามกับการป้อนกลับเสริมแรง กล่าวคือ ผลผลิตที่ย้อนกลับมาเข้าสู่ระบบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมน้อยมากหรือไม่เกิดผลเท่าไรนัก ซึ่งทำให้ภาพรวมของระบบคงที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ หรือเรียกว่า สภาวะสมดุล เมื่อเราตั้งใจที่จะเรียนรู้ในเรื่องใดก็เท่ากับว่าเราจะมีเป้าหมายอย่างหนึ่งอยู่ในใจ ผลก็คือเรากระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ และผลที่ได้จากการกระทำนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับมาให้เรารับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างเป้าหมายในการเรียนรู้กับผลการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนแปลงการกระทำเพื่อให้ช่วงห่างของเป้าหมายกับสิ่งที่เป็นอยู่แคบเข้าจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดเอาไว้

3. ความหน่วงระบบใด ๆ ต่างก็มีกระบวนการแปรสภาพเป็นของตัวเองซึ่งกว่าจะเห็นผลก็ต้องอาศัยเวลา ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงความหน่วงหรือความล่าช้าของระบบทำน้ำอุ่น คือ เมื่อเรามีความต้องการอุณหภูมิของน้ำ (เป้าหมาย) เพิ่มมากขึ้นจากเดิม เราจะทำการปรับก๊อกเพื่อเพิ่ม

ความร้อนให้มากขึ้น ซึ่งกว่าจะได้อุณหภูมิที่ต้องการ ระบบทำน้ำอุ่นจะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ภายในระยะเวลาหนึ่งจนได้อุณหภูมิที่ต้องการ (ก็จะกลายเป็นอุณหภูมิ ณ ปัจจุบัน) และช่วงเวลาที่ระบบทำน้ำอุ่นใช้ก็คือความหน่วงนั่นเอง

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการคิดอย่างเป็นระบบและพินิจพิเคราะห์ว่า สมาชิกจะถูกกระตุ้นให้ใช้ความคิดในแบบใหม่ และใช้ทักษะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบเพื่อที่จะเชื่อมให้เป็นวงจรย้อนกลับอย่างพินิจพิเคราะห์เพื่อพิจารณาถึงสมมติฐาน

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาสถานศึกษาให้อยู่รอด ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างศักยภาพ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและร่วมกันรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ประกอบด้วย การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล พัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนไทยทั้งระบบ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร หน่วยงาน องค์กร สถาบัน สถานประกอบการหรือชุมชนในการร่วมกันผลักดันให้เกิดพลังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ มีนโยบายกำหนดให้ร่วมกันยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามาเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดแนวทางอันเป็นแบบแผนในการดำเนินงาน มีการแบ่งปันประสบการณ์อันเป็นภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายเพื่อไปให้ถึง มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันใช้วางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จนเป็นรูปแบบความคิดที่เป็นระบบและในที่สุดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2561 : 1 - 2)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลูกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข็มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบายที่ 4 ด้านโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นลักษณะของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน บุคลากรในองค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ มีการถ่ายทอดความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นร่วมกัน มีพลังและเป้าหมายในการสร้างผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้เกิดความคิด

แรงบันดาลใจใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และเป็นที่ซึ่งสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ออสบอน (Osborne. 1997 : 36) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำในระบบของวิทยาลัย พบว่า องค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคลและวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตน แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มอยล์ลาเนน (Moilanen. 2001 : 6 - 20) ได้ศึกษา เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

วิลเลอร์ (Wheeler. 2003 : 2438 - A) ได้ศึกษา การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาประสบการณ์ของชาวอเมริกัน พบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุงโรงเรียน และ3) การวิจัยจะเน้นในหลักวินัย 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม

ซีฟอร์ด (Seaford. 2004 : 2734 - A) ได้ศึกษา วินัย 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในการรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน พบว่า 1) ในมุมมองของผู้บริหารมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ในมุมมองของกลุ่มเพื่อนที่วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของโรงเรียนมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ในเรื่องของความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการ ในผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มเพื่อนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 4) ในการแสดงความชัดเจนของหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้บริหารและกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันที่ว่า ในกิจกรรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนควรจะสร้างสรรค์โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

พรทิวา วันตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธานี มาลาศรี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวัลย์ สิงหภิวัฒน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์

เขต 3 พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อมร สายใจ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพลิน บุญนา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพศาล โกพัฒน์ตา, สุริยงค์ ชวนขยัน และสมสรรญก์ วงษ์อยู่น้อย (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ องค์ประกอบการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดโครงสร้างองค์กร

ที่เหมาะสม องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม และองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบการคิดอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศแบบเปิด และ 2) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานทุกระดับให้เห็นความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) ที่ได้กล่าวไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,801 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 117 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน แสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ครู	ครู
ขนาดเล็ก	343	61
ขนาดกลาง	659	117
ขนาดใหญ่	799	142
รวม	1,801	320

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2553 : 138)

5 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก

3 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.64 - 0.93

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 103)

4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม
3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α- Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวน และร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 320)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	201	62.80
ประสบการณ์มาก	119	37.20
รวม	320	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)	61	19.00
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน)	117	36.60
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)	142	44.40
รวม	320	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.18	0.48	3	มาก
2. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.16	0.50	5	มาก
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.17	0.51	4	มาก
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.21	0.51	1	มาก
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.18	0.53	2	มาก
รวม	4.18	0.44		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($\overline{X}$ = 4.21) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านความรอบรู้แห่งตน ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\overline{X}$ = 4.17) และด้านแบบแผนทางความคิด ($\overline{X}$ = 4.16)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความรอบรู้แห่งตนโดยรวมและรายข้อ

ด้านความรอบรู้แห่งตน	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.58	6	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ	4.21	0.59	2	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.19	0.58	4	มาก
4. มีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	4.13	0.67	7	มาก
5. บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.23	0.63	1	มาก
6. บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.17	0.66	5	มาก
7. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ	4.20	0.62	3	มาก
รวม	4.18	0.48		มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 4 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความรอบรู้แห่งตนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ

คือ บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.23) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.21) บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านแบบแผนทางความคิดโดยรวมและรายข้อ

ด้านแบบแผนทางความคิด	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิด ความเชื่อ กระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม	4.17	0.63	4	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.16	0.59	5	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผล ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.19	0.64	2	มาก
4. ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์	4.14	0.63	6	มาก
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.21	0.62	1	มาก
6. บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	4.18	0.64	3	มาก
7. บุคลากรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ	4.13	0.64	7	มาก
รวม	4.16	0.50		มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวนไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\overline{X} = 4.21$) ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\overline{X} = 4.19$) และบุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ($\overline{X} = 4.18$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.23	0.66	1	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก	4.19	0.62	3	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	4.16	0.63	6	มาก
4. มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	4.17	0.63	4	มาก
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.17	0.60	5	มาก
6. บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร	4.20	0.60	2	มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
7. บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	4.14	0.66	7	มาก
รวม	4.17	0.51		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.23) บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร ($\overline{X}$ = 4.20) และส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ	4.19	0.70	6	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน	4.22	0.66	4	มาก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
3. มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.64	3	มาก
4. บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.60	2	มาก
5. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้	4.21	0.64	5	มาก
6. บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	4.25	0.64	1	มาก
7. บุคลากรสามารถนำปัญหามาแก้ไข ปรับปรุงและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.57	7	มาก
รวม	4.21	0.51		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.25) บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.25) และมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.24)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคิดเชิงระบบ	n = 320			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน	4.16	0.60	6	มาก
2. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.19	0.64	4	มาก
3. ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	4.23	0.65	1	มาก
4. ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ	4.21	0.65	2	มาก
5. มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.67	3	มาก
6. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.11	0.69	7	มาก
7. บุคลากรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาด มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ	4.18	0.65	5	มาก
รวม	4.18	0.53		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ($\overline{X}$ = 4.23) ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ

($\overline{X}$ = 4.21) และมีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 4.20)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 11

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
		ประสบการณ์น้อย (n = 201)		ประสบการณ์มาก (n = 119)			
		$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1.	ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.17	0.47	4.19	0.49	0.35	0.72
2.	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.14	0.49	4.20	0.51	0.98	0.32
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.14	0.52	4.23	0.48	1.57	0.11
4.	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.18	0.51	4.26	0.50	1.34	0.18
5.	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.13	0.53	4.25	0.53	1.89	0.06
	รวม	4.15	0.44	4.23	0.44	1.42	0.15

$* p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน					
ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	0.68	0.50
ภายในกลุ่ม	73.96	317	0.23		
รวม	74.28	319			
2. ด้านแบบแผนทางความคิด					
ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	3.39	0.03*
ภายในกลุ่ม	78.25	317	0.24		
รวม	79.93	319			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	0.37	2	0.18	0.71	0.49
ภายในกลุ่ม	82.87	317	0.26		
รวม	83.24	319			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	1.03	0.57
ภายในกลุ่ม	83.77	317	0.26		
รวม	84.32	319			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	0.87	0.41
ภายในกลุ่ม	92.17	317	0.29		
รวม	92.68	319			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.29	1.49	0.22
ภายในกลุ่ม	62.96	317	0.19		
รวม	63.56	319			

* $p \leq .05$

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

จากตาราง 10 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม การคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านแบบแผนทางความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านแบบแผนทางความคิด

ขนาดของสถานศึกษา	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.03	4.24	4.16
ขนาดเล็ก	4.03	-	0.20*	0.12
ขนาดกลาง	4.24	-	-	0.07
ขนาดใหญ่	4.16	-	-	-

$* p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านแบบแผนทางความคิด พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 1,801 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2561 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 117 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 142 คน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคร์ท (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน

3. วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบบรรยาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้สอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 62.80 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนทางความคิด ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด และการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ตามแนวคิดหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมาย

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การพัฒนาที่ยั่งยืนเพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สถานศึกษาจึงต้องพัฒนาองค์กรให้เหมาะสมกับแนวโน้มของโลกในอนาคต ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับความก้าวหน้าของวิทยาการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมกับยุคสมัยของการแข่งขันที่มีความรุนแรงทำให้องค์กร ทางการศึกษาต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ขณะเดียวกัน ก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ องค์กรย่อมต้อง ปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องสามารถ เรียนรู้และตอบสนองสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วนั่นคือ การปรับเปลี่ยนให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2554 : 225) สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล โกพัฒน์ตา, สุริยงค์ ชวนขยัน และสมสรรญก์ วงษ์อยู่น้อย. 2560 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมาก ก็ตามแต่ทุกคนนั้นจะมีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับที่เพิ่มขีดความสามารถ และเพิ่มศักยภาพตนในองค์กร โดยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (พัทธ์สิตา มีบุญ. 2553 : 21) จึงทำความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธานี มาลาศรี (2554 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนทางความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบายการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการบริหารงานให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการจัดการศึกษา และขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายความสำเร็จอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้การดำเนินงาน การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสะดวก คล่องตัว เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับความร่วมมือช่วยเหลือเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการพัฒนาระบบการบริหารในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2561 : 41 - 42) จึงทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมร สายใจ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาวัลย์ สิงหภิวัฒน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. แผนทางความคิดบุคลากรควรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอมีการส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม มีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

3. ความรอบรู้แห่งตนควรมีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ จัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

ก่อเกียรติ พุฒหอม. (2555). **สภาพและปัญหากระบวนการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). **เทคนิคการบริหารวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.** ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์การแห่งความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธานี มาลาศรี. (2554). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). **สู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี : ตีรณสาร.

นันทพร เตศิริ. (2554). **พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). **การจัดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ.** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บรรจบ บุญจันทร์. (2556). **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : สุริวิทยาสาส์น.

ประภาวัลย์ สิงหภิวัฒน์. (2556). **แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พงษ์ศักดิ์ สวัสดีมงคล. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับวินัยในการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรทิพย์ ไชยประณิธาน. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พรทิวา วันตา. (2553). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัทธ์สิตา มีบุญ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิมผกา ธรรมสิทธิ์. (2554). **หลักการบริหารการศึกษา**. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ไพลิน บุญนา. (2559). **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ไพศาล โกพัฒน์ตา, สุริยงค์ ชวนขยัน, และสมสรรญก์ วงษ์อยู่น้อย. (2560). "การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้," **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. 11 (2) : 100 - 110.

มหาวิทยาลัยสุรนารี. (2554). **การจัดการโครงการ**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://eng.sut.ac.th/me/doc1/ME/426300/Entreperneurs%203.ppt. 2 พฤษภาคม 2554.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2553). **องค์การเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). **การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รุชดี สันนะกิจ. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิจารณ์ พานิช. (2552). **การจัดการความรู้ : ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พิมพลักษณ์.

วิทยา สุหฤทดำรง. (2554). **Process และ Operation คืออะไร**. (ออนไลน์). แหลงที่มา : http://www.kmitnbxmie8.com. 2 พฤษภาคม 2554.

สมเกียรติ บาลลา. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอเมืองประทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

สัมมา รธนิธย์. (2553). **ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2561). **แผนพัฒนาการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. จันทบุรี : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). **การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุจิตรา สิทธิณรงค์. (2553). **ความพึงพอใจของครูต่อการมีภาวะผู้นำทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอทับปุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพังงา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). **หลักการ ทฤษฎี และนวัตกรรมการบริหารการศึกษา.** มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธีรา รายฎรินทร์. (2555). "อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้องค์การแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในสถาบันพลศึกษา," **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ.** 12 (2) : 93 - 96.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

อมร สายใจ. (2556). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อารีย์ น้ำใจดี. (2556). **สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อำนาจ ศรีพูนสุข. (2551). **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อิสรีย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

Bennette, J. and O' Brien, M. (1994). "The Building Block of the Learning Organization," **Training**. 31 (6) : 41 - 49.

Campbell, R.F. and et al. (1971). **Education Administration**. New York: University of Michigan.

Davenport, T. H. and Prusak, L. (2000). **Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know**. Boston: Harvard Business School.

Fester, J. and Kettl, D. (1991). **The Politics of the Administrative Process**. New Jersey: Chatham House Publishing.

Francis, D. and Young, D. (1979). **Improving Work Groups: A Practical Manual for Team Building**. San Diego, Calif: University Associates.

Fulmer, R. and Key, B. (1998). "A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organizational Learning," **Organizational Dynamics**. 27 (2) : 330 - 335.

Garvin, D. A. (1993). **Learning Organization**. Boston: Harvard University Press.

Gephart, M. A. and et al. (1996). "Learning Organizations Come Alive," **Training and Development**. 50 (12) : 230.

Goh, S. C. (September 2003). "Toward Learning Organization : The Strategic Building Blocks," **S.A.M. Advanced Management Journal**. 3 (5) : 1 - 2.

Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw - Hill.

Gorton, A. R. (1983). **School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations**. Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 6 th ed. New York: McGraw - Hill.

Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper and Row.

Kenneth, C. and Jane P. (2000). **Management Information Systems: Organization and Technology in the Networked Enterprise**. 6 th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Knezevich, S. J. (1984). **Administration of Public Education**. 4 th ed. New York: Harper and Row.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Koontz, H. and O'Donnell, C. (1972). **Printciple of Management**. New York: McGraw - Hill.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 608 - 610.

Lee, C. C. and Yang, J. (2000). "Knowledge Value Chain," **Journal of Management Development**. 19 (9) : 783 - 793.

Marquardt, M. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw - Hill.

Marquardt, M. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN, Professional Publishing.

Moilanen, R. (2001). "Diagnostic Tools for Learning Organizations," **The Learning Organization**. 8 (1) : 6 - 20.

Osborne, D. R. (1997). **The Learning Organization and Leadership for the College System**. Newfoundland: Memorial University.

Rummler, G. and Ramias, A. (2006). **Potential Pitfalls on the Road to a Process Managed Organization (PMO) : Part 1 : the Organization as System Lens**. Newton: BPTrend.

Seaford, S. E. (2004). "The Manifestation of the Disciplines of a Learning Organization in Coalition of Essential Schools and Their Critical Friends Groups," **Dissertation Abstracts International**. 64 (8) : 2734 - A.

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. New York: Doubleday.

Stata, R. (1989). "Organizational Learning - The Key to Management Innovation," **Sloan Management Review**. 30 (3) : 63 - 74.

Ubben, G. C., Hughes, L. W. and Norris, C. J. (2001). **The Principal : Creative Leadership for Effective Schools**. 4 th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Vera, D. and Crossan, M. (2003). Organization Learning and Knowledge Management: Toward an Integrative Framework. **Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management**. Oxford: Blackwell Publishing.

Wheeler, L. L. (2003). "Building a Learning Organization: A Native American Experience," **Dissertation Abstracts International**. 63 (7) : 2438 - A.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. สุรชาติ มานิตย์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
2. นายพรต สุภาพงษ์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
3. นายประเวศ ดีหลาย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
4. นางสาวสิริกาญจน์ จิระสาคร	ครูชำนาญการ โรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด
5. นางสาวจิราพร สามัญ	ครู โรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรียานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตราษตระการคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวสิริกาญจน์ จิระสาคร เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี
๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล”

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวจิราพร สามัญ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๒๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

2. ขนาดของสถานศึกษา
   ( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา)
   ( ) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 501- 1,499 คน)
   ( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก
3 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในประเด็นมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมากเป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความรอบรู้แห่งตน						
1	มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ					
3	ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
4	มีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
5	บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
6	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
7	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ					
แบบแผนทางความคิด						
8	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิด ความเชื่อกระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
10	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผล ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
11	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์					
12	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด					
14	บุคลากรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
15	สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
16	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก					
17	บุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร					
18	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
20	บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร					
21	บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
การเรียนรู้เป็นทีม						
22	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ					
23	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน					
24	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
25	บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้					
27	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28	บุคลากรสามารถนำปัญหามาแก้ไข ปรับปรุงและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การคิดเชิงระบบ						
29	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน					
30	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ					
32	ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ					
33	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ					
34	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ					
35	บุคลากรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาด มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความรอบรู้แห่งตน									
1.	มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	มีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
แบบแผนทางความคิด									
8.	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิดความเชื่อกระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิดแนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณาทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	บุคลากรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม									
15.	สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
17.	บุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18.	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21.	บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การเรียนรู้เป็นทีม									
22.	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
25.	บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	บุคลากรสามารถนำปัญหามาแก้ไขปรับปรุงและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การคิดเชิงระบบ									
29.	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	บุคลากรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความรอบรู้แห่งตน		**การเรียนรู้เป็นทีม**	
1.	0.64	22.	0.70
2.	0.80	23.	0.75
3.	0.75	24.	0.85
4.	0.75	25.	0.74
5.	0.71	26.	0.83
6.	0.76	27.	0.85
7.	0.70	28.	0.87
แบบแผนทางความคิด		**การคิดเชิงระบบ**	
8.	0.79	29.	0.84
9.	0.92	30.	0.85
10.	0.83	31.	0.82
11.	0.93	32.	0.91
12.	0.78	33.	0.89
13.	0.85	34.	0.82
14.	0.76	35.	0.86
การมีวิสัยทัศน์ร่วม			
15.	0.77		
16.	0.76		
17.	0.89		
18.	0.81		
19.	0.81		
20.	0.78		
21.	0.83		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ระหว่าง 0.64 - 0.93

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร. สุรชาติ มานิตย์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี
2. นายพรต สุภาพงษ์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
3. นายประเวศ ดีหลาย	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด
4. นางสาวสิริกาญจน์ จิระสาคร	ครูชำนาญการ โรงเรียนตราษตระการคุณ จังหวัดตราด
5. นางสาวจิราพร สามัญ	ครู โรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล” จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรียานุสรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนตราษตระการคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวสิริกาญจน์ จิระสาคร เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๒๐๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี
๒๒๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าใหม่ “พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล”

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านคือนางสาวจิราพร สามัญ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๒๑๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชาวุฒิ วานิชสรรพ์)
ผู้ช่วยอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์ ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐
โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี

2. ขนาดของสถานศึกษา

( ) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 500 คนลงมา)

( ) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 501- 1,499 คน)

( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมาก
3 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	มีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในประเด็นมีการสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ระดับมากเป็นต้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ความรอบรู้แห่งตน						
1	มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ					
3	ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น					
4	มีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ					
5	บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
6	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
7	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ					
แบบแผนทางความคิด						
8	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิด ความเชื่อกระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
9	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิด แนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
10	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผล ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
11	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์					
12	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด					
14	บุคลากรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ					
การมีวิสัยทัศน์ร่วม						
15	สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
16	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก					
17	บุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร					
18	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
19	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
20	บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร					
21	บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม					
การเรียนรู้เป็นทีม						
22	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ					
23	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน					
24	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
25	บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
26	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้					
27	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28	บุคลากรสามารถนำปัญหามาแก้ไข ปรับปรุงและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การคิดเชิงระบบ						
29	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน					
30	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
31	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ					
32	ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ					
33	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ					
34	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ					
35	บุคลากรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาด มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความรอบรู้แห่งตน									
1.	มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ วิทยาการ นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	มีการสร้างหรือหาแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	บุคลากรสามารถเลือกและหาวิธีพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6.	บุคลากรในโรงเรียนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์ในการสร้างผลงานสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการมองสภาพการทำงานและมีการพัฒนาศักยภาพของตนในการทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
แบบแผนทางความคิด									
8.	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความคิดความเชื่อกระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9.	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับแนวคิดแนวการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10.	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11.	ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณาทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13.	บุคลากรสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานแล้วเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	บุคลากรคิดว่าปัญหาในการทำงานไม่ใช่อุปสรรค แต่เป็นโอกาสในการพัฒนางานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การมีวิสัยทัศน์ร่วม									
15.	สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
17.	บุคลากรในโรงเรียนมีการแสดงวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
18.	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	บุคลากรเห็นเป้าหมายชัดเจนและร่วมกันทำงานเพื่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
21.	บุคลากรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการทำงานส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การเรียนรู้เป็นทีม									
22.	สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเสวนาวิชาการเพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์การทำงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	มีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
25.	บุคลากรเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานร่วมกันในรูปแบบของทีมโดยมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	บุคลากรสามารถนำปัญหามาแก้ไขปรับปรุงและร่วมกันพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การคิดเชิงระบบ									
29.	ส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
30.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	ส่งเสริมให้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นระบบ	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรมีกระบวนการคิดการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	มีการประเมินผลการดำเนินงานและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาการปฏิบัติงานบุคลากรในครั้งต่อไปอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	บุคลากรสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองพร้อมทั้งนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราไพพรรณี

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ความรอบรู้แห่งตน		**การเรียนรู้เป็นทีม**	
1.	0.64	22.	0.70
2.	0.80	23.	0.75
3.	0.75	24.	0.85
4.	0.75	25.	0.74
5.	0.71	26.	0.83
6.	0.76	27.	0.85
7.	0.70	28.	0.87
แบบแผนทางความคิด		**การคิดเชิงระบบ**	
8.	0.79	29.	0.84
9.	0.92	30.	0.85
10.	0.83	31.	0.82
11.	0.93	32.	0.91
12.	0.78	33.	0.89
13.	0.85	34.	0.82
14.	0.76	35.	0.86
การมีวิสัยทัศน์ร่วม			
15.	0.77		
16.	0.76		
17.	0.89		
18.	0.81		
19.	0.81		
20.	0.78		
21.	0.83		

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ระหว่าง 0.64 - 0.93

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เท่ากับ 0.98

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวสุทญา อร่ามรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	6 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	6/1 หมู่ 9 ตำบลซึ้ง อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเทศบาลขลุง (บุรวิทยาคาร) จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2553	ศิลปศาสตรบัณฑิต ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2557	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี