



การศึกษบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BEING A LEARNING
ORGANIZATION IN ADMINISTRATIONS OF BASIC EDUCATION SCHOOLS
IN RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์

ของ

อนุชิต สุขกสิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2560

การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A STUDY OF THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN BEING A LEARNING
ORGANIZATION IN ADMINISTRATIONS OF BASIC EDUCATION SCHOOLS
IN RAYONG, CHANTHABURI AND TRAT PROVINCES

วิทยานิพนธ์
ของ
อนุชิต สุขกสิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตุลาคม 2560



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

A Study of the Role of School Administrators in Being a Learning Organization in Administrations
of Basic Education Schools in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces

อนุชิต สุขกสิ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาธิตา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาส สุขกสิ)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.อุทราล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(อาจารย์ ดร.วิวัฒน์ เพชรศรี)

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

อนุชิต สุขกสิ. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์
ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว) กรรมการ

บทคัดย่อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กร ได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ซึ่งบทบาทที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และเขตจังหวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูผู้สอนในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำนวน 340 คน ได้มาด้วยวิธีการใช้ตารางเทียบของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.52-0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่าด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยครั้งนี้พบข้อมูลที่เป็นข้อสังเกตในด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษา

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Anuchit Sukkasi. (2017). **A Study of the Role of School Administrators in Being a Learning Organization in Administrations of Basic Education Schools in Rayong, Chanthaburi and Trat Provinces.** Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

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

Abstract

A learning organization is an organization that constantly changes and learns in order to meet the challenges it faces. Continuous learning happens on personal, group and organizational levels. This new idea can help optimize the capabilities of all personnel in an organization as it faces changes over time. The school administrator is the person responsible for making their school a learning organization. The purposes of this research were to study the role of school administrators in being a learning organization in administrations of basic education schools in Rayong, Chanthaburi and Trat provinces, and to compare the results by classifying the data by work status and province. The sample group of 367 administrators and teachers in these schools was selected by using Krejcie and Morgan's proportional stratified random sampling method. The instrument for data collection was a five-rating scale questionnaire with a discrimination of between 0.52 and 0.92 and a reliability of 0.98. The statistical tools for data analysis were: percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One - way ANOVA) and Scheffe's method for testing paired differences.

The results showed that: 1) the role of school administrators in being a learning organization in administrations of basic education schools were at a high level overall, and ranked by aspect from high to low: intellectual ability, creating vision, systematic thinking, mental models and team learning, 2) the comparison of the roles, when classified by work status, was statistically significantly different at the .05 level overall and in all aspects with the exception of team learning which was not different, 3) the comparison of the roles, when classified by

province, was statistically significantly different at the .05 level overall and in the aspects of creating vision and systematic thinking, but there were no differences in the other aspects. The results of this study of the observations of the role of school administrators can be used to help school administrators make their schools into learning organizations. The ways to develop the school to be a learning organization are: to develop the school curriculum, provide opportunities for the staff to develop themselves and exchange ideas about how to enhance the systematic thinking of the staff. This research can be used as a guide to plan the effective and sustainable development of a school administration in its effort to become a learning organization.

Keywords: Learning organizations, Administrations of Basic Education Schools

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อนุชิต สุขกสิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหาร.....	8
ความหมายของการบริหาร.....	8
ความสำคัญของการบริหาร.....	9
การบริหารสถานศึกษา.....	11
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	11
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	12
บทบาทของการบริหารสถานศึกษา.....	13
องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	16
ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	18
องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	21
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
งานวิจัยในประเทศ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 33
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 33
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 34
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 35
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 35
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 36
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 38
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 38
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 38
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 51
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 51
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 51
	สรุปผลการวิจัย..... 53
	อภิปรายผล..... 53
	ข้อเสนอแนะ..... 57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	65
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 66
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 68
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 76
	ภาคผนวก ง คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 84

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	89
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	92

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญญัตินี้

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตจังหวัด.....	34
2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด.....	39
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน.....	40
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	41
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	42
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ...	43
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ...	44
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ.....	45
9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน	46
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด.....	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวม.....	49
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	49
13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	50
14 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการบริหาร สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	85
15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหาร สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.....	90

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
---	---------------------------	---



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นผนวกกับการก้าวเข้าสู่ยุคประชาคมอาเซียน ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจมากขึ้นทั้งภายในประเทศ และระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน การพัฒนาประเทศให้เท่าทันต่อยุคสมัยจะต้องให้ความสำคัญในการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพเปี่ยมด้วยความรู้ในการพัฒนาคน และกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับก็คือ การศึกษาตามนโยบายในการจัดการศึกษาของชาติตามจุดมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นด้วย การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และมาตรา 8 (3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของ ความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 3) อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงการสร้างโอกาสการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในระดับชุมชนและพัฒนาด้านสังคมเพื่อปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่การพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559 : 2)

สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และปรับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา บัณฑิตสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้บริหารทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติอย่างยิ่ง โรงเรียนจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากบุคลากรภายในไม่มีการพัฒนา องค์กรทางการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการให้มีการศึกษาแก่เยาวชนย่อมมีสาระความรู้และสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นและผันเปลี่ยนได้รวดเร็วที่จะต้องให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความมีจรรยาบรรณของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการ และจะต้องจัดสภาพแวดล้อมและระบบสนับสนุนที่จะสามารถจัดความรู้ให้ครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เหมาะสมกับการเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ต้องเป็นบรรยากาศแห่งการรับรู้ร่วมกัน เพราะเป้าหมายสูงสุดขององค์กรคือการสร้างผลงานสูงสุดร่วมกันตลอดองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับ โรงเรียนหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษาก็ตาม (ยารอ หะมะ. 2554 : 3)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาในใส่และเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ในเรื่องของวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร ซึ่งในปัจจุบันองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระบบการพัฒนางานองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทาง 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ที่กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนางานองค์กร ทั้งเอกบุคคลและเป็นทีมคือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็น การคิดอย่างเป็นระบบ

นโยบายการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556 : 29) ได้กำหนดไว้ว่าความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งระบบให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตร และการเรียนการสอนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย รวมถึงการพัฒนาครูและการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การมุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้นอีกทั้งเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนด นโยบาย และแผนงาน เพื่อช่วยในการควบคุมแนวทางการทำงาน ในดำเนินงานไปบรรลุตาม จุดมุ่งหมาย ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา และมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความร่วมมือ ประสานความสัมพันธ์ที่ดี ในสถานศึกษา โดยบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด นั้นมีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ดำเนินงานกันอย่างแพร่หลาย เนื่องด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ นั้น มีการกำหนดแนวทางการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านนโยบาย ด้านการปฏิบัติ และด้านการประเมิน ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแตกต่างกันตามบริบท ปัจจัยพื้นฐานของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคน ทุกระดับมีบทบาทสำคัญ ต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการสร้างพลังร่วม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงบันดาลใจ สร้างวินัยในการพัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพทางการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนา บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบข้อมูลบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมบทบาทผู้บริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 7,148 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 เขตจังหวัด จำแนกเป็น

1.2.1 ระยอง

1.2.2 จันทบุรี

1.2.3 ตราด

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ประกอบด้วย

- 2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2.2 การมีแบบแผนความคิด
- 2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ได้แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันไปทั้ง 5 ด้านประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง ลักษณะบุคคลในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง และรู้กฎระเบียบวินัยของสถานศึกษา มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคนที่หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้
2. การมีแบบแผนความคิด หมายถึง เป็นรูปแบบที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของสถานศึกษามีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสม ไม่ทอดลอย เมื่อเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทัศนะของตนเองให้สอดคล้องกับทัศนะร่วมของสถานศึกษาอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาให้เกิดภาพความสำเร็จในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วมและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของบุคลากรทั้งสถานศึกษา เมื่อบุคลากรเข้าใจถึงความปรารถนาาร่วมกันแล้วจะทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุความปรารถนาาร่วมกันที่ตั้งไว้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง เป็นลักษณะที่สมาชิกในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นมีการประสานความร่วมมือโดยทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้นย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ที่เป็นระบบกลุ่มโดยรวมของสมาชิกในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง กระบวนการคิดอย่างมีขั้นตอน มีการจัดเรียงลำดับ ความสำคัญของความคิดก่อนหลังของงานหรือกิจกรรม มีการวางแผนและปฏิบัติงานด้วยระบบความคิดที่มีขั้นตอน รวบรวมความคิดของคนในสถานศึกษาให้เป็นหนึ่งความคิด และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลปฏิบัติงานในสถานศึกษา แบ่งออกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการ หรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

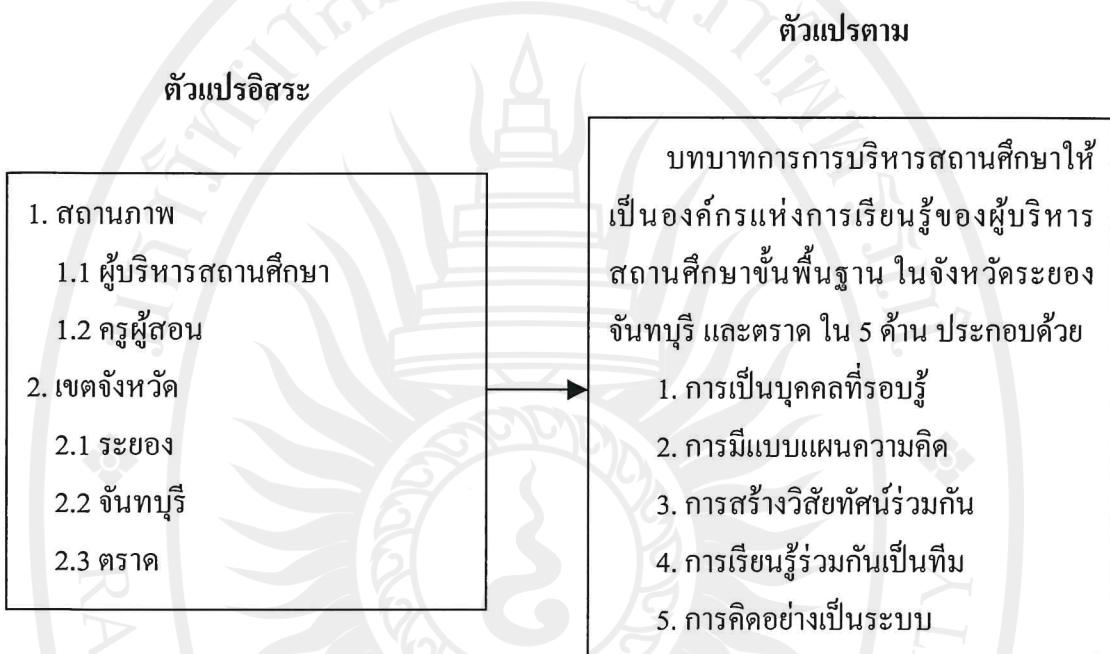
2. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่การสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

เขตจังหวัด หมายถึง การกำหนดเขตตามจังหวัด ซึ่งแบ่งตามเขตของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ระยอง
2. จันทบุรี
3. ตราด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษายอบบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ตามแนวคิดของซิงเก้ (Senge. 1990 : 6) ใน 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. บทยอบบาทการกรบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกัน
2. บทยอบบาทการกรบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด แตกต่างกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. การบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทของการบริหารสถานศึกษา
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

ไกรพจน์ บุญประเสริฐ (2549 : 19) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการให้บริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกในชุมชนและสังคมตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์ และอบรมเยาวชน ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549 : 29) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวก การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า Minister ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 12) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของสังคม อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับกลุ่มคนกลุ่มหนึ่งที่เข้ามาร่วมกันเพื่อกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายตามที่ได้กำหนดไว้

เดลล์ (Dale. 1968 : 43) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ ซึ่งนับว่าเป็นอุปกรณ์ของการจัดการนั้น ๆ รวมถึงกระบวนการจัดหน่วยงาน และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

เฮอริเบิร์ต (Herbert. 1974 : 3) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหาร

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551 : 43 - 56) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหาร เป็นการพัฒนาองค์กร ซึ่งสาระสำคัญของแนวความคิดคือ ประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคณาจารย์ โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ ลูกค้ำ และพื้นที่ โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์กรเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นกันมา ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดี ชื่อว่า "POSDCORB" อันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (P - Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์กร (O - Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กรโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน นอกจากนี้ อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม หรือพิจารณาในแง่ของ หน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก และหน่วยงานที่ปรึกษา เป็นต้น

3. การจัดหาบุคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

4. การอำนวยการ (D - Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และการตัดสินใจ เป็นต้น

5. การประสานงาน (CO - Coordinating) โดยเป็นการประสานงานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น

กาญจนา พิมพ์สุข (2555 : 11) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการ โดยนำเอาทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านทักษะความรู้ ความสามารถ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหาร งานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

นิรันดร์ ชันธวิธิ (2556 : 15) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารส่งผลให้การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการใด ๆ ซึ่งหน่วยงานนำมาใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จะนำไปสู่เป้าหมาย หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หรือช่วยเปลี่ยนแปลงให้ไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968 : 5) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและใช้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ไซมอน (Simon, 1976 : 8) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร

และมอบหมายแบ่งงาน การช่วยพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในองค์กร

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มนตรีพิทย ไทรงกิตติพิศาล (2552 : 33) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 31) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้วยกระบวนการที่หลายคน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาทุกด้านจนบรรลุตาม จุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพ พัฒนาสังคม ให้ดำรงชีวิตในสังคม เป็นไปด้วยความสงบสุข

จรุณี เก้าเอียน (2556 : 20) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการโดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือการบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องสามารถนำองค์การให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงานวิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น ถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1980 : 267) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี

กอร์ตัน (Gorton, 1983 : 158) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข การเรียนการสอนของนักเรียน ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งได้แก่ งานด้านหลักสูตร การจัดแผนการเรียน การจัดทำตารางเรียน การสอน การจัดครูเข้าสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรทางด้านต่าง ๆ การวัดผลและประเมินผล รวมถึงการนิเทศการสอน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549 : 16) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งของสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพขึ้นอยู่กับผู้บริหารขององค์กร สถานศึกษา

สุทธิวัชร ทับเจริญ (2550 : 46) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคคลกรภายในชาติให้มีความรู้คุณ ทักษะเทียบทันนานาชาติโดยมีการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการ 4 ระบบ คือ คน เงิน เทคโนโลยีสารสนเทศ และเวลา เพื่อก่อให้เกิดเอกภาพในนโยบาย แผน และมาตรฐาน มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ อันส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เกิดความคล่องตัวและเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี

เตือนใจ ไพค่านาม (2553 : 13) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญ และความจำเป็นยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีตัวประกอบด้านอื่น อีกมากมายที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาอยู่เสมอเสมอ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศการบริหารการศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปี จึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมโดยตรง จึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือ สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

เซอร์จิ โอวาน นิ และ คาร์เวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 268) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อ โครงสร้างกระบวนการ และวิธีการทำงานของครูผู้สอน นักเรียน และเนื้อหาสาระของหลักสูตร อีกทั้งส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของกลุ่มประสบความสำเร็จ และมีการพัฒนา

แคมเบล และคณะ (Campbell and et al. 1983 : 6) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลในการพัฒนาเป้าหมาย และนโยบายสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้มีการพัฒนาโครงการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เป้าหมายของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ
3. การบริหารสถานศึกษาช่วยกำหนดวิธีการ และประสานงานในการนำโครงการไปปฏิบัติ
4. การบริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และองค์คณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นเพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

บทบาทของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงบทบาทของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (2552 : 33) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพัน ในโรงเรียน สร้างทีมงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีบทบาทหน้าที่คือ พัฒนางานใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป นั่นคือ สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้และความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ยุรพร สุทธรรัตน์ (2553 : 228) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจูงใจครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม กระตุ้นให้เกิดความท้าทายกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน มีบทบาทในการสร้างทีม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา โดยสนับสนุน

ให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงยังเป็นแบบอย่างการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นตัวกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเรียนรู้

ณัชชพรานันท์ ศรีปานนาค (2554 : 19) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งจะต้องผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

คราจิวิสกี้ และคณะ (Krajewski and et al. 1983 : 60) ได้กล่าวว่า บทบาทการบริหารศึกษา มีดังนี้

1. ช่วยจัดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภาระงานของสถานศึกษา
2. เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินหลักสูตรปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงสื่อปรับปรุงตารางสอนของครู ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรม
4. เพื่อจัดกิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมปรึกษาให้กับนักเรียน
5. จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อเพิ่มความสามารถด้านสังคม การทำงาน และการเป็นผู้นำ
6. มีการประเมินครูเป็นระยะ
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. ผู้บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการขอ จัดหา และใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อการจัดการศึกษา

ยุคส์ (Yulk. 2006 : 60) ได้แบ่งลักษณะของบทบาทของผู้บริหาร โดยยึดพฤติกรรมการบริหาร ได้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

กลุ่มที่ 1 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุนและบทบาทการขจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน

กลุ่มที่ 2 บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตามบทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้างขวัญกำลังใจ

กลุ่มที่ 3 บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาทในการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ 4 บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและบทบาทการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล

สรุปได้ว่า บทบาทของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ดียิ่งต้องสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

พจน์ สะเพียรชัย (2549 : 3) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เรียนรู้ร่วมกันเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อความรู้ใหม่ รวมถึงพลังความคิดและความรู้ของคนในองค์กรให้เป็นพลังร่วม เพื่อผลักดันองค์กรให้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมจากภายนอก แล้วนำมาซึ่งความสำเร็จตามปณิธานและความมุ่งหมายขององค์กร

ณิชชาวิช นาวรัตน์ (2552 : 33) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอยู่ตลอดเวลาและมีการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นเพื่อเกิดองค์ความรู้ใหม่ในองค์กร ผู้การพัฒนาที่ยั่งยืนและบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

กาญจนา สุขทวี (2553 : 22) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เกิดการถ่ายทอดและเรียนรู้

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 15) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่คนขยายความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนต้องการ มีรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ ได้รับการเผยแพร่และปรับขยายซึ่งเป็นที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ (Learn to Learn) ร่วมกัน

เกพฮาร์ท และมาร์ลิก (Gephart and Marsick. 1996 : 36) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ยกระดับและปรับเปลี่ยนความสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยเป้าหมายที่สร้างสรรค์ เป็นองค์กรที่วิเคราะห์ ควบคุม พัฒนาระบบบริหารจัดการและวางแนวทางของกระบวนการเรียนรู้

อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้
 ในทุกระดับ

สรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล
 อยู่เสมอ เป็นองค์กรที่คนสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาตามต้องการ และยังสามารถสร้าง
 แนวคิดใหม่ ๆ ได้เสมอ กระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิด
 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่องจนปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 209) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการ
 ดำเนินงานของโรงเรียนแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ย่อมต้องอาศัยสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยว
 กับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ ซึ่งต้องมีความเข้าใจในแนวคิด หลักการ
 และการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องบริหาร โดยใช้หลักการและแนวทางหลายอย่าง
 ประกอบกัน เช่น

1. ยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูง โดยจัดให้มีการประกันคุณภาพ
2. ใช้กระบวนการบริหารอย่างยิ่งเป็นระบบครบถ้วน และเน้นการบริหารงานวิชาการ
 เป็นที่ตั้ง
3. บริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
4. ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน และแก้ปัญหายินยอมให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม
5. ทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สนใจใฝ่รู้ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง
6. กระจายอำนาจการบริหารให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
7. ปรับเปลี่ยน เสริมสร้างวัฒนธรรมในการบริหาร

ณรงค์ อุดมเวช (2552 : 14) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการ
 บริหารรูปแบบหนึ่งที่ใช้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ทุกประเภท
 ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจหรือธุรกิจเอกชนต่างก็สามารถประยุกต์ ใช้ร่วมกับระบบ
 การบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ รวมตลอดทั่วทั้งองค์กร
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียน

ประยูร อิมสวาสดี (2552 : 19 - 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 จากการศึกษาจากการสำรวจในประเทศอังกฤษ และประเทศไอร์แลนด์เหนือ ท่ามกลางความตื่นตัว

ในเรื่องการเรียนรู้ขององค์กรในหมุ่นกว้างแผนหรือผู้บริหารระดับนโยบายขององค์กร รวมถึงระดับปฏิบัติการ พบว่า ในวงวิชาชีพครูรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบได้ให้ความสนใจต่อแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงองค์กรน้อยมาก พฤติกรรมเช่นนี้อาจเกิดจากความเคยชินที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนที่จำเจอยู่แล้วในชีวิตประจำวันของครู ความใส่ใจที่มีต่อกระแสการเรียนรู้ที่ผู้คนพากันตื่นตัวในวงวิชาการบริหารจึงขาดหายไป จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระบบการศึกษาทั่วโลกอยู่ในภาวะเสื่อมลง อย่างไรก็ตามสำหรับระบบการศึกษาในต่างประเทศได้มีนักการศึกษาหลายท่านที่ยอมรับประสิทธิภาพของแนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อสมรรถภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลผลิตคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด

เซ็งเก้ (Senge. 1994 : 26) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง สำหรับองค์กรเช่นนี้ไม่ใช่เพียงแค่อุ้รอดการเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดเป็นสิ่งสำคัญ และโดยแท้จริงแล้วมีความจำเป็น แต่สำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น การเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดจะต้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความสามารถของเราในการสร้างสรรค์ หัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 2002 : 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ที่สำคัญ 5 ระบบ

1. การเรียนรู้ เป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กร
2. องค์กร มุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ในองค์กรดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กร และโครงสร้างองค์กร
3. บุคคล กล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคลเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายและทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้สอนและมีการทำงานร่วมกัน
4. ความรู้ เป็นการจัดการความรู้ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจัดรูปแบบการผสมผสานการรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การถ่ายโอนความรู้ และการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเทคโนโลยีองค์กรบุคคลการเรียนรู้
5. เทคโนโลยี เป็นการปรับใช้เทคโนโลยีนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรสำหรับการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสำหรับสมาชิกทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ทางการบริหารที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการทำงานระหว่างกัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้น

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550 : 92) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีการปลูกฝังวินัย 5 ประการให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างทักษะหรือความสามารถในการเรียนรู้หลักของทีมงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยวินัย 5 ประการตามแนวคิดของ เซ็งเก้ (Senge) นั้นประกอบด้วย ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง รูปแบบทางความคิด การคิดอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งทักษะการเรียนรู้ทั้ง 5 ประการดังที่กล่าวมาจะเสริมสร้างแรงบันดาลใจใฝ่เรียนรู้ สะท้อนการคิดวิเคราะห์จากการสนทนาแลกเปลี่ยน และเข้าใจในความซับซ้อนของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แนวคิดดังกล่าวควรมีกรอบที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติและประยุกต์ได้ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม และต้องมีเครื่องมือในการวัดประเมินอัตราและระดับของการเรียนรู้ เพื่อให้แน่ใจว่าบรรลุตามที่ต้องการได้

กานต์สุตา มาชะศิริานนท์ (2557 : 79) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ในสถานศึกษาสามารถเกิดได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องกระตุ้นและพัฒนา รวมถึงทำให้เกิดการเรียนรู้ในทั้ง 3 ระดับให้มากที่สุด

อภิชา ธานีรัตน์ (2558 : 64) ได้กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกี่ยวเนื่องกับการให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวินัยแห่งการเรียนรู้ ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีภายใต้การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาอย่างมีแบบแผน มีการเรียนรู้ร่วมกันภายใต้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเอื้อต่อการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ต่อบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องทุกระดับนั้น จะต้องเริ่มจากการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากการทำงานร่วมกับผู้อื่น เชื่อมโยงจากหน่วยย่อยขยายผลสู่ระดับสถานศึกษา โดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ

ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ผลงาน กระบวนการ และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

มาร์ควอร์ท และเร โนลด์ (Marquardt and Reynolds. 1994 : 23 - 24) กล่าวว่า องค์การที่มีการเรียนรู้นั้นเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น เป็นพลวัตที่ไม่หยุดนิ่ง หรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่นอกจากนั้นสมาชิกขององค์การต้องมีการขวนขวายหาความรู้มาแบ่งปัน เผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มาร์ควอร์ท และเร โนลด์ได้เสนอประเด็นเพื่อพิจารณาถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่สามารถนำไปกำหนดเป็นข้อปฏิบัติ หรือกิจกรรมขององค์การได้ เพื่อให้เห็นภาพลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

1. การเล็งเห็น โอกาสในความไม่แน่นอนเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้า
2. มีการสร้างความเข้าใจใหม่ ๆ ด้วยข้อมูลที่เป็นกลางจากวิธีการหยั่งรู้ คาดคะเน
3. สามารถปรับตัวและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ดี
4. การสนับสนุนให้พนักงานในระดับต่างสุดมี โอกาสและความสามารถอธิบายความคืบหน้าและอุปสรรคในการทำงานได้
5. การสนับสนุนให้ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะ เป็นพี่เลี้ยง เป็นผู้เกื้อหนุนการเรียนรู้แก่สมาชิกขององค์การ
6. ต้องสร้างวัฒนธรรมของการให้แรงเสริมและการเปิดเผยข้อมูลในองค์การ
7. มีมุมมองโดยภาพรวมและเป็นระบบที่เห็นและเข้าใจระบบจกระบวนการและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์การ
8. มีวิสัยทัศน์เป้าหมายและค่านิยมรวมกันทั่วทั้งองค์การ
9. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยการเพิ่มอำนาจปฏิบัติแก่พนักงานในองค์การ
10. มีผู้ที่เป็แม่แบบเกี่ยวกับการกล้าเสี่ยง กล้าทดลองปฏิบัติ ที่คิดดีแล้ว
11. มีระบบต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน และใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในธุรกิจ
12. คำนึงถึงความต้องการความคาดหวังของลูกค้าผู้ใช้บริการ
13. มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชน
14. การเชื่อมโยงการพัฒนาตนของพนักงานให้เข้ากับการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวม
15. มีการสร้างเครือข่ายในองค์การด้านเทคโนโลยี
16. มีการสร้างเครือข่ายภายในธุรกิจของชุมชน
17. ให้โอกาสในการเรียนรู้ทางประสบการณ์
18. คัดค้านแนวการปฏิบัติที่จะทำให้งานล่าช้า
19. มีการให้รางวัลต่อความคิดริเริ่ม และมีการจัดตั้ง โครงสร้างรองรับความคิดดังกล่าว

20. สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร
21. มุ่งสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
22. ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดตั้งทีมปฏิบัติงานทุกรูปแบบ
23. มีการใช้คนทำงานที่มีผู้ปฏิบัติตามจากหลาย ๆ ส่วนงาน
24. มีการใช้ระบบการสำรวจและประเมินทักษะถึงสมรรถนะในการเรียนรู้
25. มีการมององค์กรว่าสามารถเรียนรู้และเติบโตได้
26. มองสิ่งที่ไม่คาดคะเนไว้มาก่อนเป็นโอกาสอันดีที่จะเรียนรู้

ลองเวิร์ท และเดวีส์ (Longworth and Davies. 1999 : 75) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ประการ ดังนี้

1. เป็นบริษัทขององค์กรวิชาชีพมหาวิทยาลัยโรงเรียน เมื่อชาติหรือกลุ่มบุคคลอาจจะใหญ่หรือเล็กที่มีความต้องการ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยอาศัยการเรียนรู้
 2. เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตขององค์กร โดยการให้การศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากร
 3. เป็นการสร้างโอกาส กระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์
 4. เป็นการร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับบุคลากรและกระตุ้นบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ปรับเปลี่ยน หรือสร้างภาพอนาคตร่วมกัน
 5. เป็นการบูรณาการงาน การเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 6. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กร ได้แสดงความสามารถพิเศษ โดยการมุ่งเน้นที่การเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษาอบรมที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย
 7. เป็นการเสริมอำนาจ บุคลากรให้ขยายขอบเขตหน้าที่ของตน สอดคล้องกลมกลืนกับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล
 8. เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น
 9. เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมและสังคมและกระตุ้นให้บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน
 10. เป็นการทบทวนเรียนรู้เพื่อรักษานวัตกรรมคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างทักษะหรือความสามารถในการเรียนรู้หลักของทีมงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้การทำงานที่ยึดหยุ่น สนับสนุนให้เกิด

การเรียนรู้ทุกระดับ โดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ไว้ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 54) ได้กำหนดแนวทางการเป็นบุคคลที่รอบรู้ว่าการที่คนในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ และพร้อมที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 7) ได้กล่าวว่า บุคคลที่รอบรู้เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กว้างไกล ยึดมั่นในวิสัยทัศน์นั้น ยอมรับความจริง ทราบขีดความสามารถของตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็น โอกาส มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้เพิ่มศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น รู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ มีวินัยในตนเอง วิเคราะห์ตนเองถึงจุดอ่อนจุดแข็ง สามารถเปลี่ยนสภาวะกดดันให้เป็นแรงกระตุ้น ใช้ข้อมูลที่เป็นจริงให้การวิเคราะห์และตัดสินใจ ตลอดจนใช้จิตใต้สำนึกในการทำงานเพื่อหาหนทางที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ

ณัฐ วัฒนพานิช (2551 : 28) ได้กล่าวว่า บุคคลที่รอบรู้เป็นบุคคลที่มีมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างนิสัยแห่งมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง การฝึกให้คนสร้างทักษะส่วนบุคคลต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก

อัญชติ มั่งมุล (2554 : 33) ได้กล่าวว่า บุคคลที่รอบรู้เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้เกิดความรู้ใหม่ ทักษะใหม่และเปลี่ยนแปลงเจตคติ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นเพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 56) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือได้ว่าเป็นมิติที่ต้องเกิดจากการฝึกฝนเพื่อสร้างให้เกิดวินัย และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง กล่าวได้ว่าวินัยข้อนี้เป็นเสมือนเสาหลักของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งถ้าหากทุกคนในองค์กรมีวินัยในข้อนี้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองให้เป็นเลิศได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคตคนเราทุกคนจึงควรมีความมุ่งมาดปรารถนา หรือความคาดหวังว่าในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิตนั้นเราจะบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ มักมีความเข้าใจ ผิดเสมอว่า จะมีผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด แต่ในความเป็นจริงแล้ว ถ้าเรามีวิสัยทัศน์ควบคู่ไปกับความเป็นจริงจะทำให้ความสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้

3. การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก จะช่วยให้การทำงานที่ซับซ้อนกลายเป็นการทำงานที่เป็นระบบ อันเกิดจากการสั่งของจิตใต้สำนึกกล่าวคือ ในการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรจะต้องพัฒนาส่วนที่เป็นจิตใต้สำนึกด้วยเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดแนวทางในการสั่งการที่มุ่งเน้นไปสู่การเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 23) ได้กล่าวว่า ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะเป็นนายตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะต่อเนื่องเป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้นในอันที่จะช่วยสนับสนุนในองค์กรที่มีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อศักยภาพของคนไปสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นลักษณะบุคคลในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง และรู้กฎระเบียบวินัยของสถานศึกษา มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคนที่หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. การมีแบบแผนความคิด

สมคิด ชุมนุมพร (2549 : 17) ได้กล่าวว่า รูปแบบวิธีการคิดเป็นแบบแผนทางจิตใจของคนในองค์กร เป็นรูปแบบทางความคิดที่เหมาะสม สามารถสะท้อนภาพที่กระจ่างชัดและถูกต้อง รู้จักจัดสรรความรู้ที่มาเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ณัฐ วัฒนพานิช (2551 : 29) ได้กล่าวว่า รูปแบบความคิดเป็นการที่จะทำให้นุคลากรเกิดการเข้าใจสมมุติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อเกิดการปรับเปลี่ยนสมมุติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากใคร่ครวญและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่จะปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ และเมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ก็จะไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่และการมองโลกในระยะยาวมากขึ้น

สมพงษ์ ใสสอน (2553 : 25) ได้กล่าวว่า รูปแบบความคิดเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้ใช้วางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ ฝึกฝนทักษะในการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ การสนับสนุนบุคลากรให้ใช้บรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ การชักชวนบุคลากรให้พยายามออกแบบและเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรให้การยอมรับและให้คาชมเชยผู้อื่นอยู่เสมอ การแนะนำบุคลากรให้ยืนหยัดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการ คุณค่าและความเชื่อถือของกฎเกณฑ์ การแนะนำบุคลากรให้รับรู้สภาพขององค์กร การส่งเสริมบุคลากรให้ใช้เจตคติเป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้สถานการณ์ในอดีตและปัจจุบันกำหนดรูปแบบความคิดเพื่อการตัดสินใจมองโลกทางบวกและการปรับกระบวนการทัศนใหม่ ๆ

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 58) ได้กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิดเป็นการเข้าใจบทบาทหน้าที่ และมองโลกตามความเป็นจริงอย่างสมเหตุสมผล การมีมุมมองหรือมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลยอมรับและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่น และองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเรามีการเปลี่ยนแปลงความคิดความเข้าใจ และความเชื่อของคนในองค์กร ให้มีความสมเหตุสมผลในการมองและเข้าใจ โลก และสิ่งที่อยู่รอบตัวแล้ว พวกเขาเหล่านั้นก็จะมีพฤติกรรมปฏิบัติที่เป็นไปในทางบวก แต่สิ่งสำคัญก็คือ องค์กรไม่ควรไปกำหนด หรือควบคุมแต่ควรปล่อยให้พวกเขาได้มีอิสระในการคิด และสร้างสรรค์รูปแบบในการพัฒนาขึ้นเองตามสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นจึงควรมีการฝึกให้บุคคลมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงสิ่งที่บุคคลต้องการ วิสัยทัศน์ตนเอง กับสิ่งที่องค์กรต้องการ วิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารจึงควรเตรียมรูปแบบการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกัน ซึ่งเป้าหมายของการพัฒนาในข้อนี้ ไม่ได้เน้นให้ทุกคนมีความเห็นในแนวทางเดียวกับองค์กรทุกอย่าง แต่ต้องการเห็นความสอดคล้องกันในแต่ละแนวคิดที่มารวมกัน เกิดเป็นวิสัยทัศน์ร่วม

เฮร์แมน (Herrmann. 1996 : 64) ได้กล่าวว่า แบบแผนความคิดของผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การคิดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่มองภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีส่วนประกอบย่อย ๆ โดยอาศัยการคิดในรูปแบบโดยตรงและโดยทางอ้อม
2. การคิดเชิงลำดับขั้นตอน หมายถึง ความสามารถในการหาวิธีการหรือทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้สภาวะต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
3. การคิดเชิงความรู้ทางวัฒนธรรม
4. การคิดเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นรูปแบบที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของสถานศึกษามีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสม ไม่ที่ถอยเมื่อเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 54) ได้กำหนดแนวทางการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า องค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เพื่อให้เกิดพลัง การที่คนในองค์กรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคคลตั้งใจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ชมลวรรณ พงษ์สถิต (2550 : 23) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรจะเป็นการกำหนดทิศทาง จุดหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และสานวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงในการจัดทำแผนปฏิบัติงานและการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

ณัฐ วัฒนพานิช (2551 : 30) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นลักษณะที่บุคคลแลกเปลี่ยนความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อกัน โดยจะเกิดจากการที่แต่ละคนฟังกันและกัน แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลและให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้ โดยมีจุดหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อสัญญาหรือพันธกิจ ซึ่งอาศัยพื้นฐานจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั่นเอง

บาส (Bass. 1985 : 43) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องมีอิทธิพลต่อความคิดของผู้ตาม และเป้าหมายของงานเป็นจุดยืนที่สำคัญของผู้นำ สิ่งสำคัญของผู้นำนั้น

จะต้องมีวิสัยทัศน์ร่วม ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้สอนงาน น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้และสร้างพลังให้แก่ผู้ตามได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้คัลบันดาลใจให้ผู้ตาม มีความพยายามพิเศษ สามารถนำตัวเอง และมีความมุ่งมั่นอันแรงกล้าที่จะไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม ของผู้นำ และองค์กร

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 59 - 60) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันของคนทั้งองค์กรสมาชิกทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ขององค์กร เป็นการสร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กร เพื่อพัฒนา ให้เกิดภาพความสำเร็จในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วมของคนทั้งองค์กรและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั้งองค์กร เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ ด้วยการฝึก ให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองไปที่อนาคต ซึ่งแนวทางสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันได้นั้น ต้องเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมา ให้ได้ก่อน การที่พนักงานแต่ละคนมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล จะทำให้องค์กรเกิดความร่วมมือกัน ที่จะทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรจะต้อง เลิกความคิดแบบเดิม ๆ ที่ว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรจะต้องมาจากผู้นำเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่ผู้นำ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้มีโอกาสในการคิด วิสัยทัศน์ร่วมไปกับองค์กร

3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับของความผูกพันให้มากที่สุด เพื่อให้เกิด พฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการบังคับควบคุม สามารถสร้างได้โดยใช้การติดต่อสื่อสาร มีการ สนทนากันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมีอิสระในทางความคิด และความรู้สึกลึกต่าง ๆ ที่สามารถจะถ่ายทอดออกมาได้ง่าย ซึ่งผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เป็นคน เปิดกว้างทางความคิด และเต็มใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นหรือความรู้สึกลึกต่าง ๆ ของ สมาชิกทุกคนในองค์กร

4. สามารถทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมีความเป็นรูปธรรม คือ สามารถนำไปใช้ได้จริง

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ของตนเองให้สอดคล้องกับทักษะร่วมของสถานศึกษาอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาให้เกิดภาพความสำเร็จ ในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วมและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของบุคลากร

ทั้งสถานศึกษา เมื่อบุคลากรเข้าใจถึงความปรารถนาพร้อมกันแล้วจะทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุความปรารถนาพร้อมกันที่ตั้งไว้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 54) ได้กำหนดแนวทางการเรียนรู้เป็นทีมว่า การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในลักษณะกลุ่มหรือทีมงาน เพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเปิดเผย รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย

เรื่องกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ (2552 : 40) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ ผลงานที่เกิดจากการทำงานร่วมกันแบบทีมย่อมมากกว่าผลรวมของงานที่แต่ละคนทำซึ่งเรียกว่า เป็นการได้พลังทวีคูณ หรือ Synergy ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้สมาชิกแต่ละคนได้ระหว่างทำงานแบบทีม ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้ทักษะและศักยภาพโดยรวมของทีมสูงขึ้นตามไปด้วย

ยุรพร สุทธิรัตน์ (2553 : 65) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากสมาชิก แต่ละคนในกลุ่มหรือทีมประสานร่วมมือและทำงานไปในทิศทางเดียว โดยการเรียนรู้ในระดับทีมนี้เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้ในระดับบุคคล ไปยังการเรียนรู้ระดับองค์กร

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 61) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น ซึ่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีม ให้ได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูลแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างสม่ำเสมอ แลต่อตนเอง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 42) ได้กล่าวว่า พลวัตการเรียนรู้ หรือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ประกอบด้วย

1. ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ระดับ คือ

1.1 ระดับบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะ ความเข้าใจ ความรู้ ทักษะคิด และค่านิยมของบุคคล โดยผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน การเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และการสังเกต ประสบการณ์จากงานที่ทำ

1.2 ระดับทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสอนให้บุคคลเรียนรู้เทคนิคในการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและขีดความสามารถซึ่งเกิดจากความสำเร็จโดยทีมงาน

1.3 ระดับองค์กร การเรียนรู้ในระดับองค์กรแตกต่างกับการเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับทีม คือ การเรียนรู้ระดับองค์กรจะเกิดขึ้นผ่านความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งซึ่งมาจากความรู้ และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นลักษณะที่สมาชิกในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นมีการประสานความร่วมมือโดยทำงานไปในทิศทางทางเดียวกัน ทำให้ ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะคนมากยิ่งขึ้นย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ที่เป็นระบบกลุ่มโดยรวม ของสมาชิกในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

คมตัน ณ รังสี (2550 : 21) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบต้องมองสรรพสิ่งในลักษณะ ที่สัมพันธ์กันและเป็นกระบวนการ เมื่อเกิดปัญหาอย่าใช้วิธีการดำเนิน ให้ความสำคัญกับ ความซับซ้อนที่เคลื่อนไหวมากกว่าความซับซ้อนในรายละเอียด เน้นสิ่งที่ทำให้เกิดผลมาก โดยไม่ใช้แรงมากนักและหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาที่อาการของปัญหาเพียงอย่างเดียว

พิริยา วีระมาชา (2551 : 16) ได้กล่าวว่า ความคิดเชิงระบบเป็นวิธีการอธิบายและ ทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคคลสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและเข้าใจ ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งภาพรวมและส่วนย่อย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นภัทร์ เจริญสาย (2552 : 19) ได้กล่าวว่า ความคิดเชิงระบบเป็นการคิดในเชิงองค์รวม หรือภาพรวม โดยตระหนักถึงองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและมีหน้าที่ต่อเชื่อมกันอยู่ อย่างเป็นระบบเพื่อสามารถเปลี่ยนแปลงระบบไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการ ความเป็นไปได้ในโลกแห่งความจริง

อนนิส (Emmis. 1985 : 46) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นศิลปะของการคิด เพื่อที่จะทำให้การคิดดีขึ้นชัดเจนขึ้น ความแม่นยำขึ้น หรือป้องกันตนเองมากขึ้นเป็นกระบวนการ ของการคิดอย่างมีเหตุผลที่คิดด้วยตนเอง เป็นการคิดอย่างรอบคอบตามหลักการของการประเมินและมี หลักฐานอ้างอิง เพื่อหาข้อสรุปที่น่าจะเป็นไปได้ ตลอดจนพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และใช้กระบวนการตรรกวิทยา เป็นการคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ การตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อ หรือสิ่งใดควรทำ ช่วยให้ตัดสินใจสถานการณ์ได้ถูกต้องเป็นวิธีคิด อย่างมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ

เซ็งเก้ (Senge. 1990 : 63) ได้กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบเกิดจากการมองสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะขององค์รวมว่า มีการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เป็นวัฏจักร มีลักษณะบูรณาการ อย่างเป็นองค์รวม การมีความคิดอย่างเป็นระบบจะเป็นองค์ความรู้ที่จะช่วยให้เรา สามารถสร้าง

ความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะต้องคิดให้รอบคอบ และมีการวางแผนในระยะยาวก็ตามแต่ผลที่ได้มีความกระจ่าง ชัดเจน สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างทะลุปรุโปร่ง การคิดอย่างเป็นระบบของสมาชิกในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ การที่จะสามารถคิดอย่างเป็นระบบ หรือมีการมองโลกแบบองค์รวมได้นั้น ก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เปลี่ยนจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวม
 2. เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยชาไร้ประโยชน์ มาเป็นการมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ในการที่จะมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริงของพวกเขา
 3. เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบัน มาเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต
- สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการคิดอย่างมีขั้นตอน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความคิดก่อนหลังของงานหรือกิจกรรม มีการวางแผนและปฏิบัติงานด้วยระบบความคิดที่มีขั้นตอน รวบรวมความคิดของคนในสถานศึกษาให้เป็นหนึ่งความคิด และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 10) ได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการบริหารงานตามนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา 3 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ซึ่งมีภารกิจ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาก่อนภาคบังคับ ให้กับเด็กกลุ่มอายุ 4 - 5 ปี 2) จัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 (ป.1 - ม.3) ให้กับเด็กที่มีอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับคือ 0 มีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่างเข้าปีที่ 16 หรือจบหลักสูตร 3) จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี (ป.1 - ม.6) ให้กับเด็กในวัยเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนจบหลักสูตร ซึ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้บริหารงานตามนโยบายดังกล่าว ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเริ่มที่บทบาทของตัวผู้บริหารสถานศึกษาก่อน ซึ่งบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารจะมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

เพื่อนำมาใช้ในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนด้าน วัฒนธรรม วิธีการบริหารรูปแบบใหม่ อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ของสถานศึกษาร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีต่าง ๆ มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถคิดและปฏิบัติงานที่ซับซ้อน แก้ปัญหา ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้บุคลากรมีวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติได้ ข้าราชการครูก็จะมีแบบอย่างในการปฏิบัติต่อไป ซึ่งส่งผลโดยตรงกับสถานศึกษา และส่งผลให้การเรียนการสอนมีคุณภาพอีกด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ออสบอน (Osborne. 1997 : 36) ได้วิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้และภาวะผู้นำ ในระบบของวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ 5 ประการ ด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล และวินัยของผู้นำ ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตนแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดเชิงระบบ เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ออแลนโด โด (Orlando. 2000 : 57) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาตัวทำนายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่หวัง ผลการวิจัยพบว่า ตัวที่ทำนายความองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 2 คู่ จาก 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การให้รางวัล และการจดจำ ได้พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.003 เท่า ๆ กัน การฝึกฝนและการให้การศึกษาจะอยู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.045 ส่วนตัวแปรอื่น ๆ เมื่อตัวแปรดังกล่าวข้างต้นก็จะมีผลต่อสิ่งแวดล้อมการทำงานให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

โรลเดอร์ (Rowder. 2001 : 64) ได้วิจัยเรื่อง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์การในสมัยใหม่ จะปรากฏหรือค่อย ๆ ปรับไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญและต่อสู้กับอุปสรรคใหม่ ๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญ คือการที่บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะและการเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ในเวลานั้น ๆ

งานวิจัยในประเทศ

อรอุมา สุพันธ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รับรู้พฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน และมีการรับรู้แตกต่างกันทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน 2) ผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ประเภท รับรู้พฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แต่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีการรับรู้พฤติกรรมด้านมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนก่อนประถมศึกษา ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอนในโรงเรียน ทั้ง 3 ประเภท รับรู้พฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

โอภาส วุฒิสุลา (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน เมื่อเปรียบเทียบ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ชนันชัย พรหมวงษา (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมสามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน สามารถดำเนินการได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิชารัตน์ ชรรมะรัตน์จินดา (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และสุรีย์มาศ สุขกสิ (2557 : 715 - 722) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก 2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สนับสนุนให้บุคลากรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 3) ด้านการให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาได้ สนับสนุนให้บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางาน 4) ด้านการจัดการความรู้ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรจัดข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้

ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว 5) ด้านการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้มีการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้บทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มาใช้เป็นหลักในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษาจัดการศึกษา หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในการส่งเสริมเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานได้ไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษายทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 7,148 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดระยอง จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 152 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 123 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดตราด จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 65 คน แสดงในตาราง 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเขตจังหวัด

เขตจังหวัด	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระยอง	200	10	2,991	152
จันทบุรี	195	10	2,370	123
ตราด	111	7	1,281	65
รวม	506	27	6,642	340

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961 : 140)

5 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิด และทฤษฎีในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง

ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 - 1.00

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.52 - 0.92

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาอย่างสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าวโดยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพ และเขตจังหวัดวิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

- | | | |
|-------------|---------|--|
| 4.51 - 5.00 | หมายถึง | มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 - 4.50 | หมายถึง | มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก |
| 2.51 - 3.50 | หมายถึง | มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 - 2.50 | หมายถึง | มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.50 | หมายถึง | มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามเขตจังหวัด โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง
ใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และเขตจังหวัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด

รายการ	จำนวน	
	(n = 367)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
ผู้บริหารสถานศึกษา	27	7.36
ครูผู้สอน	340	92.64
รวม	367	100.00
2. เขตจังหวัด		
ระยอง	162	44.14
จันทบุรี	133	36.24
ตราด	72	19.62
รวม	367	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.36 ครูผู้สอน จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 92.64 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในจังหวัดระยอง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.14 ปฏิบัติงานในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 และปฏิบัติงานในจังหวัดตราด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.15	0.47	1	มาก
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.12	0.46	4	มาก
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.12	0.44	2	มาก
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.10	0.47	5	มาก
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.12	0.45	3	มาก
รวม	4.12	0.41		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ($\bar{X} = 4.15$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.12$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.12$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ	4.33	0.60	1	มาก
2. สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และศึกษาจากอินเทอร์เน็ต	4.14	0.58	4	มาก
3. สามารถแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จ ที่กำหนดไว้	4.19	0.59	3	มาก
4. สามารถแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้เป็น แนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.08	0.58	6	มาก
5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อมูลที่ทันสมัย กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการบริหาร	4.07	0.65	8	มาก
6. มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เมื่อพบสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.59	5	มาก
7. มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.23	0.61	2	มาก
8. มีการเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรทุกคน รับทราบ และเป็นประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกัน	4.08	0.60	7	มาก
รวม	4.15	0.47		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.33$) มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.23$) และสามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.19$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ

ด้านการมีแบบแผนความคิด	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. พร้อมที่จะเปิดรับปรากฏการณ์ใหม่อยู่เสมอ	4.16	0.63	2	มาก
2. สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของ สถานศึกษา	4.17	0.59	1	มาก
3. มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	4.13	0.62	5	มาก
4. มีจิตสำนึกในการจำแนก แยกแยะ ความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ	4.13	0.62	4	มาก
5. สามารถสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	4.13	0.52	3	มาก
6. มีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทางด้านความคิด	4.10	0.56	7	มาก
7. คิดทบทวนและพิจารณาไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ	4.11	0.61	6	มาก
8. สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารได้	4.05	0.62	8	มาก
รวม	4.12	0.46		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$) พร้อมทั้งจะเปิดรับปรากฏการณ์ใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.16$) และสามารถสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมและรายชื่อ

ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.14	0.55	3	มาก
2. ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.18	0.54	1	มาก
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา	4.18	0.57	2	มาก
4. การจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาร่วมกัน	4.14	0.56	4	มาก
5. ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ	4.05	0.58	8	มาก
6. มีการติดตามความก้าวหน้าระหว่าง การดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	4.07	0.56	7	มาก
7. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร	4.09	0.58	6	มาก
8. มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรเพื่อให้มีการตอบสนองในทางบวก	4.11	0.57	5	มาก
รวม	4.12	0.44		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ให้นุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.18$) เปิดโอกาสให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.18$) และเปิดโอกาสให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ให้นุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.07	0.60	8	มาก
2. จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน	4.12	0.57	2	มาก
3. ให้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน	4.08	0.58	6	มาก
4. เปิดโอกาสให้นุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน	4.09	0.60	4	มาก
5. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน	4.14	0.58	1	มาก
6. จัดให้มีการวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน	4.08	0.59	7	มาก
7. จัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนให้นุคลากรระดมความคิดร่วมกันพัฒนาหลักสูตร	4.12	0.57	3	มาก
8. ส่งเสริมให้นุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และพัฒนาศักยภาพร่วมกัน	4.08	0.55	5	มาก
รวม	4.10	0.47		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่าบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหา ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.14$) จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.12$) และจัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	n = 367			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ อย่างเป็นระบบ	4.14	0.56	4	มาก
2. นำความสำเร็จและความผิดพลาดของบุคคล อื่นมาเป็นบทเรียนในการทำงานของตนเอง	4.09	0.58	7	มาก
3. ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ	4.14	0.56	5	มาก
4. จะพิจารณาแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยใช้เหตุ และผลในอดีตประกอบการตัดสินใจ	4.09	0.56	6	มาก
5. มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงาน ที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.03	0.59	8	มาก
6. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ	4.15	0.53	2	มาก
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของงาน	4.15	0.55	3	มาก
8. สนับสนุนให้บุคลากรระดมสมอง เพื่อเลือก วิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน	4.16	0.52	1	มาก
รวม	4.12	0.45		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ สนับสนุนให้บุคลากรระดมสมอง เพื่อเลือกวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.16$) ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.15$) และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของงาน ($\bar{X} = 4.15$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และเขตจังหวัด ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สถานภาพ				t	p
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 27)		ครูผู้สอน (n = 340)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.45	0.52	4.13		
2. การมีแบบแผนความคิด	4.45	0.49	4.10	0.45	3.85	0.00*
3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.28	0.48	4.11	0.43	1.94	0.05*
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.21	0.52	4.09	0.46	1.31	0.19
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	4.35	0.47	4.10	0.45	2.76	0.01*
รวม	4.35	0.45	4.11	0.40	2.99	0.00*

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่าบทบาทการการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการคิดอย่างเป็นระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนบทบาทการการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด

บทบาทการการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้					
ระหว่างกลุ่ม	1.22	2	0.61	2.78	0.06
ภายในกลุ่ม	79.48	364	0.22	-	-
รวม	80.69	366	-	-	-
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด					
ระหว่างกลุ่ม	1.14	2	0.57	2.70	0.07
ภายในกลุ่ม	76.67	364	0.21	-	-
รวม	77.81	366	-	-	-
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	1.69	2	0.85	4.45	0.01*
ภายในกลุ่ม	69.19	364	0.19	-	-
รวม	70.88	366	-	-	-
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.72	2	0.36	1.64	0.20
ภายในกลุ่ม	79.85	364	0.22	-	-
รวม	80.57	366	-	-	-

ตาราง 10 (ต่อ)

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	SS	df	MS	F	p
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	4.17	0.02*
ภายในกลุ่ม	72.80	364	0.20		
รวม	74.47	366	-	-	-
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	3.77	0.02*
ภายในกลุ่ม	59.77	364	0.16		
รวม	61.01	366			

$$* p \leq .05$$

จากตาราง 10 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัดโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวม

เขตจังหวัด	\bar{X}	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		4.15	4.15	4.01
ระยอง	4.15	-	-	0.14*
จันทบุรี	4.15	-	-	0.14*
ตราด	4.01	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมพบว่า สถานศึกษาเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดระยองและจันทบุรี มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดตราด

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เขตจังหวัด	\bar{X}	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		4.15	4.16	3.98
ระยอง	4.15	-	0.01	0.17*
จันทบุรี	4.16	-	-	0.18*
ตราด	3.98	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันพบว่า สถานศึกษาเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดระยองและจันทบุรี มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดตราด

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

เขตจังหวัด	\bar{X}	ระยอง	จันทบุรี	ตราด
		4.15	4.16	3.98
ระยอง	4.15	-	0.01	0.17*
จันทบุรี	4.16	-	-	0.18*
ตราด	3.98	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า สถานศึกษาเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดระยองและจันทบุรี มีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัดตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลอภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 จำนวน 7,148 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตจังหวัดเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ และเขตจังหวัด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ สถานภาพ และเขตจังหวัด วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษามหาวิทยาลัยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษามหาวิทยาลัยการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เปรียบเทียบตามเขตจังหวัด โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)
5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า 0 ส่วน ใหญ่มีสถานภาพครูผู้สอน จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 92.64 มีสถานภาพผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.36 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดระยอง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 44.14 ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดจันทบุรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 และเขตจังหวัดตราด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.62

2. บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 3 ด้าน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด มีดังนี้

3.1 บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ดังต่อไปนี้

1. บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับนโยบายทางการศึกษาที่เหมือนกัน ซึ่งนโยบายได้กำหนดแนวทางไว้ว่าความสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ทั้งระบบให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยให้

ผู้เรียนสามารถคิด วิเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเชื่อมโยงกันทั้งหลักสูตรและการเรียนการสอนให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย รวมถึงการพัฒนาครูและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน การมุ่งส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมจัดและสนับสนุนการศึกษามากขึ้นเพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศโดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้กำหนดนโยบาย และแผนงาน เพื่อช่วยในการควบคุมแนวทางการทำงานในดำเนินงานไปบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ช่วยส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา และมีบทบาทในการเสริมสร้างความเข้าใจ สร้างความร่วมมือ ประสานความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556 : 29) และสอดคล้องกับเซ็งเก้ (Senge. 1994 : 26) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกันกล่าวคือ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีแบบแผนความคิดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตสำนึกจำแนกแยกแยะ ความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถคิดทบทวนและพิจารณาไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจตลอดจนพร้อมเปิดรับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา โดยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษาและสถานศึกษามีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษาร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และศักยภาพพร้อมกันรวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารใช้ข้อมูลเหตุผลในการตัดสินใจพิจารณาแก้ปัญหาในปัจจุบันโดยใช้เหตุผลในอดีตประกอบการตัดสินใจ อีกทั้งสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ จึงทำให้การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนันชัย พรหมภูงา (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเชิงลึกและกว้างในเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนครูบางส่วนยังมีแนวคิดแบบเดิมปฏิบัติตัวแบบที่เป็นผู้ปฏิบัติ จึงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแนวคิดและแนวปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยกว่าผู้บริหาร(มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. 2552 : 33) และบุรพร สุทธรัตน์ (2553 : 228) ได้กล่าวถึงบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้มองเห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม กระตุ้นให้เกิดความท้าทายกระตุ้นหรือรื้อนในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน มีบทบาทในการสร้างทีม ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นตัวกระตุ้นจูงใจให้ครูผู้สอนเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโอภาส วุฒิสเสลา (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีทักษะต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทักษะต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี ตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ก็ต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี โดยกำหนด การพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของแต่ละระดับ ซึ่งถือเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชากร

ในประเทศให้มีคุณภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตัว มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งและเหมาะสม เป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไปและการดำรงชีวิตในอนาคต (เดือนใจ ไพฑูริย์, 2553 : 13) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558 : 2 - 3) ได้กำหนดนโยบายไว้ว่า 1) เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบ ให้มีประสิทธิภาพ 2) เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการและด้อยโอกาสมีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป 3) เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน มีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหาทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน 4) ยกกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ 6) เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) สร้างระบบการควบคุมการจัดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศ 8) สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วมคิด ร่วมทำการมีส่วนร่วม และการประสานงาน 9) เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้องเหมาะสม และเป็นธรรม 10) มุ่งสร้างพลเมืองดีที่ตื่นตัวและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม และ 11) ทุ่มมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาช้าหลัง และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสถานศึกษาในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้นำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามบริบทของแต่ละจังหวัด สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการมีแบบแผนความคิด โดยสร้างมุมมองหรือมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล ยอมรับและเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง มีความคิดความเข้าใจทั้งในเรื่องของตนเอง ผู้อื่นและองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาหลักสูตร เกี่ยวกับการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ โดยกระบวนการคิดอย่างมีขั้นตอน มีการวางแผนและปฏิบัติงานด้วยระบบความคิดที่มีขั้นตอน รวบรวมความคิดของคนในสถานศึกษาให้เป็นหนึ่งความคิด และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

2. ศึกษาบทบาทการปฏิบัติให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กาญจนา พิมพ์สุข. (2555). **การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1.** วิทยานิพนธ์ พศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.
- กาญจนา สุขทวี. (2553). **การศึกษาความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร สังกัดกองกลางสำนักพระราชเลขานุการ.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กานต์สุดา มามะศิริานนท์. (2557). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ไกรพจน์ บุญประเสริฐ. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการดำเนินงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- คมสัน ฦ รังสี. (2550). **แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จารุณ แก้วเอี่ยม. (2556). **คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ยะลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). **ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก Theories of Administration.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). **การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐ วัฒนพานิช. (2551). **รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์.** คุษฎีนิพนธ์ ปรี.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ณัชชัทรานิชย์ ศรีปานนาค. (2554). บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิชาวัฒน์ เนาวรัตน์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดือนใจ ไพฑูริยานาม. (2553). สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). เครื่องมือการจัดการ Management Tools. กรุงเทพฯ :
รัตนไตร.
- ชนันชัย พรมภูงา. (2551). การศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสู่การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ธมลวรรณ พงษ์สถิตย์. (2550). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
วี อินเทอร์เน็ต.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ : ธนาเพลส.
- _____. (2553). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนาเพลส.
- นภัทร์ เจริญสาย. (2552). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- นิรันดร์ ชันชวिति. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคอตีบในการบริหารมัธยม
ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.
ปริญญาโท กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2549). ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- พริยา วีระมาษา. (2551). การสร้างเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษา
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยารอ หะมะ. (2554). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ยุรพร สุทธิรัตน์. (2553). องค์การเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์. (2552). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผล
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2549). การพัฒนาเมืองและชนบทประยุกต์. กรุงเทพฯ : ฟอร์เพชร.
- วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และสุรีย์มาศ สุขกสิ. (2557). “รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา,” รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการวิจัย
รำไพพรรณี ครั้งที่ 8. ISBN-57-88533. : 715 - 722.

- ศณิษฐา อมรพรหมภักดี. (2551). การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
 พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมคิด ชูมนุมพร. (2549). การศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปรินญาณิพนธ์ คศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร.
- สมพงษ์ ลาสอน. (2553). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
 เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2549). “สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา,” วารสารการศึกษาไทย.
 (17) : 10 - 21.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- _____. (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558.
 กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
 และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
 ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555 - 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). การจัดการองค์กรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธิวัชร ทัพบเจริญ. (2550). อนาคตภาพของการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่
 การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2549 - 2558). วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- อภิชา ธานีรัตน์. (2558). “ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้,”
วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. 8 (1) : 59 - 71.
- อรอุมา สุพันธ์. (2549). พฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย
หนองบัวลำภู อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุดรธานี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- อัญชลี มั่งมูล. (2554). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โอภาส วุฒิสเลา. (2550). การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- Barnard, C.I. (1968). **The Function of the Executive**. Cambridge, Mass : Harvard
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York :
The Free Press.
- Campbell, R.F., Corbally, J.F. and Nystrand, R.O. (1983). **Introduction to Educational
Administration**. Boston : Allyn and Bacon.
- Dale, E. (1968). **Management : Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill Book
Company.
- Ennis, R.H. (1985). **A Logical Basic for Measuring Critical Thinking Skill**. (Online).
Available : http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_198510_ennis.pdf/.
Accessed 16 August 2010.
- Gephart, M.A and Marsick, V.J. (1996). “Learning Organizations Come Alive,” **Training &
Development**. 50 (12) : 34 - 44.
- Gorton, A.R. (1983). **School Leadership and Administration : Important Concepts,
Case Studies, and Simulations**. Dubuque, Iowa : Wm. C. Brown.
- Herbert, A. (1974). **Administrative Behavior**. New York : Macmillan.
- Herrmann, M. (1996). **The Whole Brain Business Book**. New York : McGraw-Hill.
- Krajewski, R.J., Martin, J.S. and Walden, J.C. (1983). **The Elementary School Principalship
for the 1980**. New York : Holt, Rinehart and Winston.

- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Likert, R. (1961). "A Technique for the Measurement of Attitudes," **Archives of Psychology**. 140 (2) : 5 - 55.
- Longworth, N. and Davies K. (1999). **Lifelong Learning : New Vision, New Implications, New Roles for People, Organizations Nations, and Communities In The 21st Century**. London : Kogan Page.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization: A System Approach too Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw-Hill.
- _____. (2002). **Building the Learning Organization**. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J. and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : IRWIN.
- Orlando, V. G. (2000). **Predictors of Learning Organization: A Human Resource Development Practitioner's Perspective**. 7 (1) : 5 - 12.
- Osborne, D.R. (1997). **The Learning Organization and Leadership for the College System**. Newfoundland : Memorial University.
- Rowder, R.W. (2001). "The Learning Organization and Strategic Change," **Advanced Management Journal**. 66 (3) : 64.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York : Boubleday/Cuurrency.
- _____. (1994). **The Fifth Discipline Fieldbook : Strategies and Tools for Building a Learning Organization**. London : Century Business.
- Sergiovanni, T.J. (1980). **Education Governance and Administrational**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Sergiovanni, T.J. and Carver, F.D. (1980). **The School Executive : A Theory of Administration**. New York : Harper and Row.
- Simon, H.A. (1976). **Administrative Behavior**. New York : The Free Press.
- Yulk, G.A. (2006). **Leadership In Organizations**. New Jersey : Prentice-Hill International.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ดร.ธวัชชัย อุ่ยพานิช
ผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
2. นายสถิต วงษ์พิทักษ์
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตะพงนอก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
3. นายนิรุช ธรรมสุนทร
ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านบึงคันชัน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
4. นายชัยญา คำภูเมือง
ครู โรงเรียนวัดหนองพะวา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1
5. นายกิจเกื้อ สังกลั่น
ครู โรงเรียนบ้านเขาลอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๗/ว ๐๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรียมาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๗/ว ๐๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะพงนอก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบึงต้นชัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรียมาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองพะวา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรียมาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นายชัยญา คำภูเมือง เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๐๗๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาลอย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นายกิจเกื้อ สงกกลีน เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๐๗๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพันธ์ ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายอนุชิต สุขกลีนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว.๐๗๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนายอนุชิต สุขกลี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นายอนุชิต สุขกลี เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพและเขตจังหวัด

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับไม่กระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายอนุชิต สุขกสิ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพ

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ครูผู้สอน

2. เขตจังหวัด

() ระยอง

() จันทบุรี

() ตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลง ในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามคะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

	บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
0	มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หา ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากวิทยุ โทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ และอินเทอร์เน็ต		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอจากวิทยุโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ และอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		ระดับ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การเป็นบุคคลที่รอบรู้						
1.	มีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาความรู้ อยู่เสมอ					
2.	สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และศึกษาจากอินเทอร์เน็ต					
3.	สามารถแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ก้าว ไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้					
4.	สามารถแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้เป็นแนวทาง ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
5.	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อมูลที่ทันสมัย กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการบริหาร					
6.	มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เมื่อพบสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
7.	มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้					
8.	มีการเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบ และเป็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน					
การมีแบบแผนความคิด						
9.	พร้อมที่จะเปิดรับปรากฏการณ์ใหม่อยู่เสมอ					
10.	สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของ สถานศึกษา					
11.	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ					
12.	มีจิตสำนึกในการจำแนก แยกแยะ ความถูกต้อง ในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ					

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		ระดับ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
13.	สามารถสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษา					
14.	มีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาทางด้านความคิด					
15.	คิดทบทวนและพิจารณาไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ					
16.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจาก การบริหารได้					
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน						
17.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
18.	ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงานของสถานศึกษา					
19.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา					
20.	การจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากร สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ร่วมกัน					
21.	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องพิจารณาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ					
22.	มีการติดตามความก้าวหน้าระหว่าง การดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง					
23.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร					

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		ระดับ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
24.	มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากร เพื่อให้มีการตอบสนองในทางบวก					
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						
25.	ให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ					
26.	จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน					
27.	ให้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน					
28.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาร่วมกัน					
29.	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน					
30.	จัดให้มีการวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน					
31.	จัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียนการสอน โดยสนับสนุนให้บุคลากรระดมความคิดร่วมกันพัฒนาหลักสูตร					
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้และพัฒนาศักยภาพร่วมกัน					
การคิดอย่างเป็นระบบ						
33.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ					
34.	นำความสำเร็จและความผิดพลาดของบุคคลอื่นมาเป็นบทเรียนในการทำงานของตนเอง					
35.	ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ					
36.	จะพิจารณาแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยใช้เหตุและผลในอดีตประกอบการตัดสินใจ					

บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้		ระดับ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
37.	มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงาน ที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ					
38.	ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ					
39.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของงาน					
40.	สนับสนุนให้บุคลากรระดมสมองเพื่อเลือกวิธีการ ที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
คำดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 14 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามบทบาทการบริหารสถานศึกษา
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด

ข้อที่	บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		การเป็นบุคคลที่รอบรู้							
1.	มีความกระตือรือร้น สนใจและเฝ้าหาความรู้ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ และศึกษาจากอินเทอร์เน็ต	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3.	สามารถแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จ ที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4.	สามารถแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้เป็น แนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยข้อมูลที่ทันสมัย กับเพื่อนร่วมงานเพื่อใช้ในการบริหาร	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
6.	มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เมื่อพบสิ่งใหม่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7.	มุ่งปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8.	มีการเผยแพร่ข่าวสารให้บุคลากรทุกคน รับทราบ และเป็นประโยชน์ในการทำงาน ร่วมกัน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
การมีแบบแผนความคิด									
9.	พร้อมที่จะเปิดรับปรากฏการณ์ใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

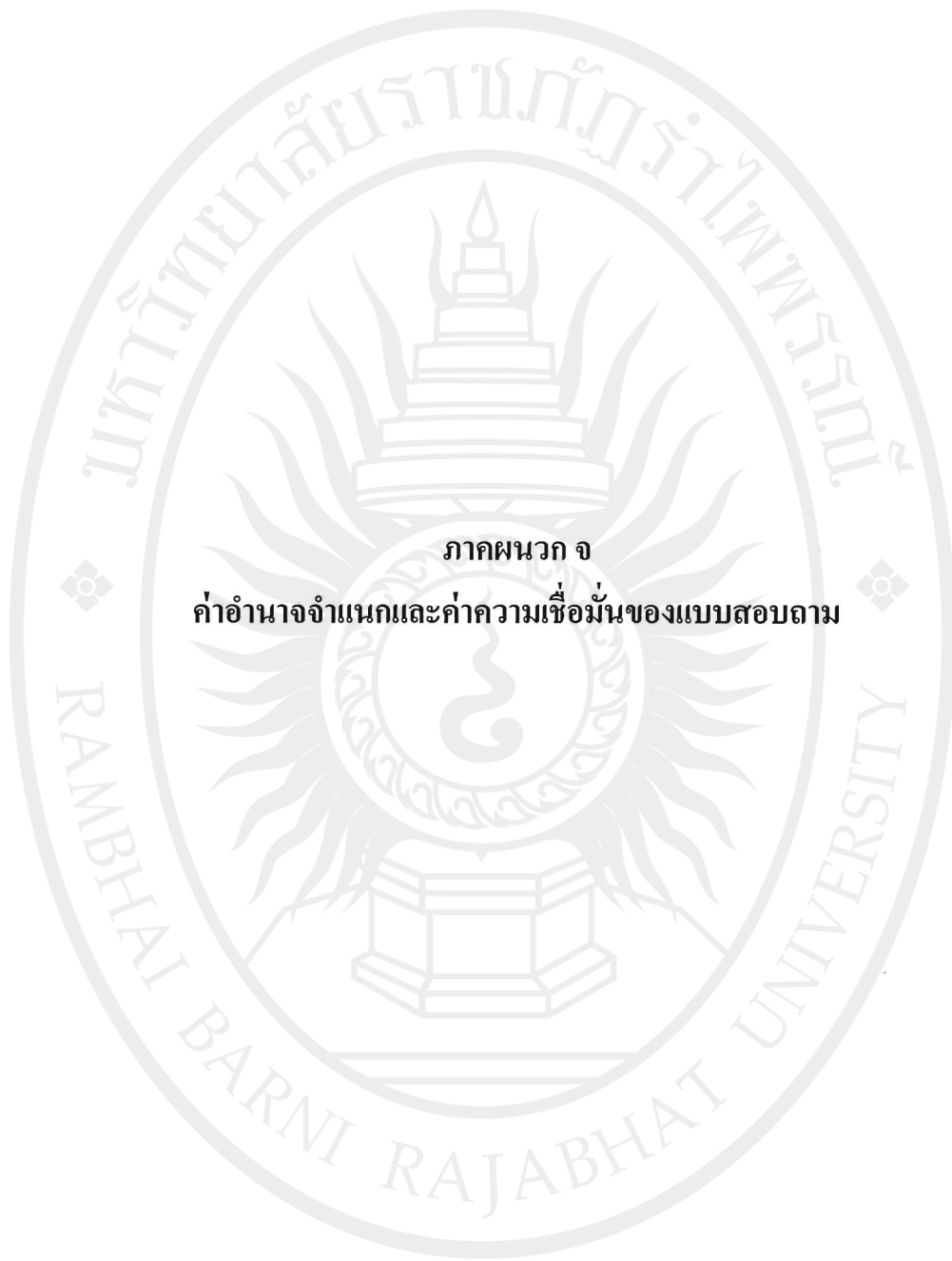
ข้อ ที่	บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		10.	สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1			
11.	มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12.	มีจิตสำนึกในการจำแนก แยกแยะ ความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
13.	สามารถสร้างค่านิยมส่วนตัวให้ทันสมัย และสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
14.	มีวิธีการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาทางด้านความคิด	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15.	คิดทบทวนและพิจารณาไตร่ตรอง ก่อนการตัดสินใจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16.	สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจาก การบริหารได้	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน									
17.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	ให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	การจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ของสถานศึกษาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
21.	ผู้บริหารนำประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22.	มีการติดตามความก้าวหน้าระหว่าง การดำเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
24.	มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจแก่ บุคลากรเพื่อให้มีการตอบสนองในทางบวก	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม									
25.	ให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26.	จัดให้มีการประชุมปรึกษาก่อนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
27.	ให้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไปทดลองจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
28.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	จัดให้มีการวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
31.	จัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียน การสอน โดยสนับสนุนให้บุคลากรระดม ความคิดร่วมกันหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
32.	ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ และศักยภาพร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ ที่	บทบาทการบริหารสถานศึกษา ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
		การคิดอย่างเป็นระบบ							
33.	ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	นำความสำเร็จและความผิดพลาดของบุคคล อื่นมาเป็นบทเรียนในการทำงานของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
35.	ใช้ข้อมูลและเหตุผลในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
36.	จะพิจารณาแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยใช้เหตุ และผลในอดีตประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
37.	มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงาน ที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
38.	ส่งเสริมให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
39.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
40.	สนับสนุนให้บุคลากรระดมสมอง เพื่อเลือก วิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหารสถานศึกษา
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี
และตราด

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้			
1.	0.66	7.	0.79
2.	0.68	8.	0.64
3.	0.56	4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	
4.	0.85	1.	0.85
5.	0.66	2.	0.81
6.	0.69	3.	0.92
7.	0.59	4.	0.79
8.	0.52	5.	0.70
2) การมีแบบแผนความคิด			
1.	0.72	6.	0.77
2.	0.62	7.	0.90
3.	0.82	8.	0.83
4.	0.59	5) การคิดอย่างเป็นระบบ	
5.	0.52	1.	0.84
6.	0.85	2.	0.80
7.	0.75	3.	0.82
8.	0.77	4.	0.81
3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1.	0.90	5.	0.80
2.	0.67	6.	0.80
3.	0.77	7.	0.73
4.	0.90	8.	0.79
5.	0.82		
6.	0.70		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด อยู่ระหว่าง
0.52 - 0.92

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เท่ากับ 0.98



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายอนุชิต สุขกสิ
วัน เดือน ปีเกิด	27 พฤษภาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	หมู่ 4 ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านบึงต้นชัน หมู่ 4 ตำบลชากบก อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2548	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2553	วิทยาศาสตร์บัณฑิต วท.บ. (วิทยาการคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2554	ประกาศนียบัตรบัณฑิต ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี