



การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A STUDY OF BASIC SCHOOL ADMINISTRATION DIRECTED TOWARDS
LEARNING ORGANIZATION UNDER CHANTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิทยานิพนธ์

ของ

สุนิสา มัยจิ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563

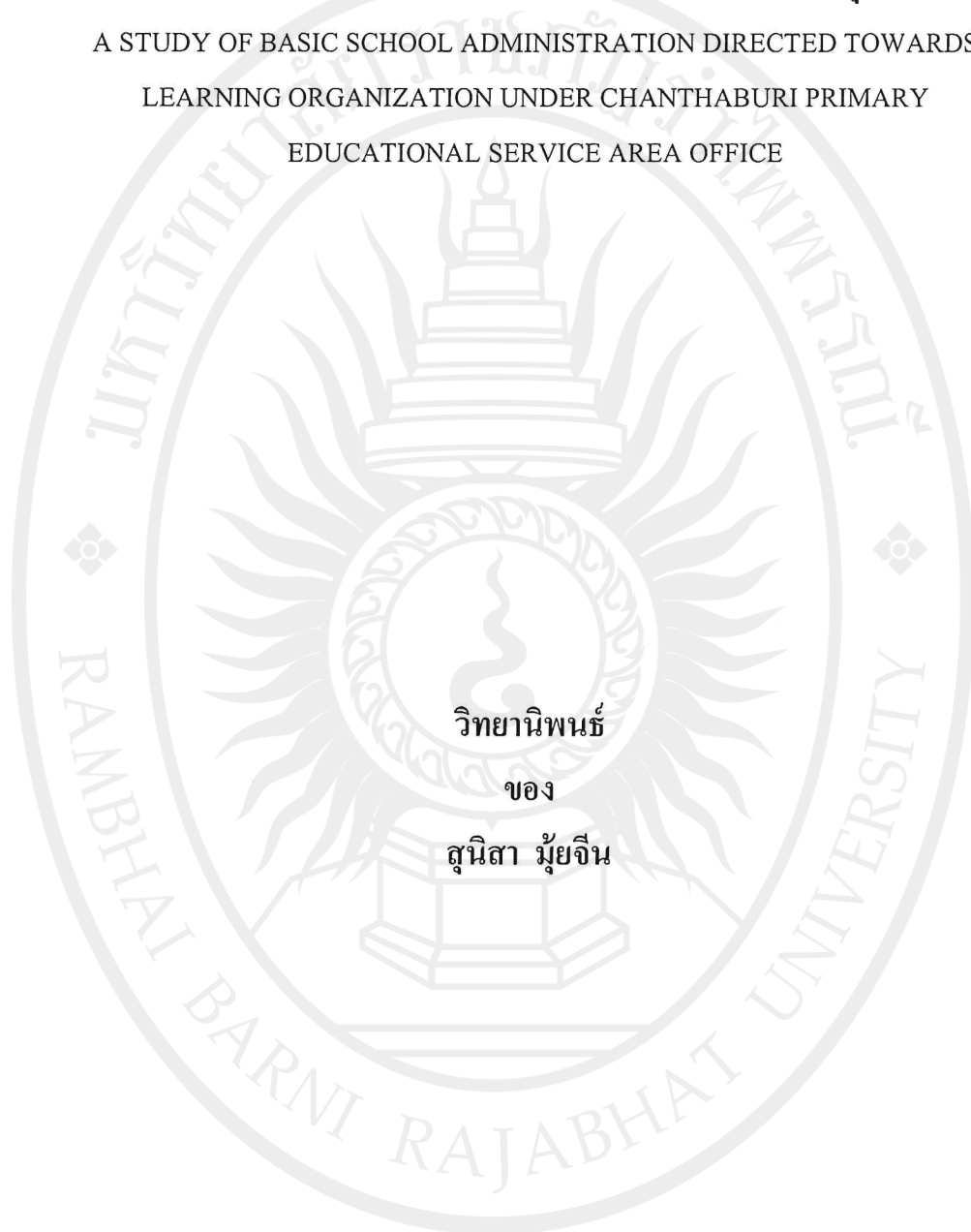
การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A STUDY OF BASIC SCHOOL ADMINISTRATION DIRECTED TOWARDS

LEARNING ORGANIZATION UNDER CHANTHABURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



วิทยานิพนธ์

ของ

สุนิสา ม้วยจิ้น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรกฎาคม 2563



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

A Study of Basic School Administration Directed towards Learning Organization
under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office

สุนิสา มุยจิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดิ์)

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ผู้ช่วยอธิการบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

วันที่ 17 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563

ศุภนิสา มุ้ยจีน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขคติ

ประธานกรรมการ

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์

กรรมการ

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

บทคัดย่อ

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้แนวโน้มสถานการณ์ของโลกที่มีการแข่งขัน
อย่างรุนแรงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งมีศักยภาพในการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ
ในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม ประสบการณ์การเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรจะช่วยเปลี่ยนแปลง
สถานศึกษาให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
และวิทยาการสมัยใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
จำนวน 331 คน ซึ่งได้จากรางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน รวมทั้งวิธีการสุ่ม
แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.86 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบ
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมในด้านการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Sunisa Muijeen. (2020). **A Study of Basic School Administration Directed towards Learning Organization under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office**. Thesis M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

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

Abstract

The sustainable development of organizations in a severely competitive global situations requires personnel capable of learning and creating various innovations as a team. Learning experiences of organizational staff will shift from their basic schools to learning organizations, keeping pace with technological advancements and contemporary sciences. The purposes of this research were to study and compare basic school administration directed towards learning organizations under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area classified by working experience and school size. The sample used in this research was a group of 331 school administrators and teachers under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area resulting from Krejcie and Morgan's comparison table including proportionate stratified random sampling method. The instrument was a questionnaire for a study of basic school administration directed towards learning organization under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office. The research instrument for collecting data was a five - rating scale questionnaire with a discrimination power of between 0.38 - 0.86 and a reliability of 0.97. The data was analyzed by percentage, arithmetic mean, standard deviation, t - test and one - way analysis of variance.

The results explained that: 1) the basic school administration directed towards learning organization under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area overall reached a high level, 2) the comparison of basic school administration directed towards learning organization under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area classified by work experience in both overall and specific aspects had insignificant differences statistically, and 3) the comparison

of basic school administration directed towards learning organization under the Office of Chanthaburi Primary Educational Service Area classified by school size in both overall and specific perspectives had insignificant differences statistically. The study of basic school administration directed towards learning organization can be adopted as a guideline for school development efficiently through encouraging mutual staff opinion, systematic planning in school management, and personnel competencies improvement concerning the application of modern technology.

Keywords: Learning organization, Basic School Administrators



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือให้คำแนะนำ
แก้ไขข้อบกพร่องจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ
ที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่กรุณา
ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือ
ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุนิสา มุ้ยจิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	การบริหาร.....	9
	ความหมายของการบริหาร.....	9
	ความสำคัญของการบริหาร.....	10
	การบริหารสถานศึกษา.....	11
	ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	11
	ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา.....	12
	องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา.....	13
	องค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
	ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	15
	ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	17
	ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	21
	แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	21
	นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.....	28
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	29
	งานวิจัยในประเทศ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 34
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 34
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 36
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 36
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 37
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 40
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 50
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 50
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 50
	สรุปผลการวิจัย..... 52
	อภิปรายผล..... 52
	ข้อเสนอแนะ..... 54
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	63
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ..... 64
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย..... 66
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 74
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม..... 82

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	87
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	90

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	35
2	จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา.....	40
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน.....	41
4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ.....	42
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรอบรู้ของบุคลากร โดยรวมและรายข้อ.....	43
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	44
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	45
8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายข้อ.....	46
9	ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	47
10	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี.....	83
12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.....	88

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

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



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ระบุว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 8 เป็นการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 5)

การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชนมีการขยายโอกาสการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี เพื่อให้การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย มุ่งเน้นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจและสังคม ให้เป็นคนดีมีความสามารถและมีความสุข เป็นการศึกษาตลอดชีวิตของประชาชน โดยให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกภาคส่วนของสังคมต่างมุ่งให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน โดยพยายามให้โอกาสทางการศึกษาแก่ทุกคนในสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการศึกษายังต้องอาศัยบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ต้องร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมีแบบแผน โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินการในทุกส่วน ทั้งด้านทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานของสมาชิกเพื่อกำหนดกรอบการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการกลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ตรงกับคำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. 2552 : 5)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนสามารถจะประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนโดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคตที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้และข้อมูล ข่าวสาร องค์กรใดก็ตามต้องการอยู่รอดในสังคม ย่อมปฏิเสธไม่ได้ที่จะสร้างองค์กรที่เอื้อการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทุกระดับในองค์กร โดยบุคลากรได้นำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงานเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมรับการเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงานและมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรมซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขันเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์. 2552 : 84)

ปัจจุบันองค์กรทางการศึกษาอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์กรอย่างมาก ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การปรับตัวขององค์กร เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร โดยการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล จึงจะเกิดการพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน องค์กรต่าง ๆ ในยุคนี้ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หรือวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาองค์กรมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนางานและขีดความสามารถขององค์กรให้มีคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์กรให้มีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกในองค์กรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ จึงจะทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม

ซึ่งเป็นองค์กรที่คนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรที่มีรูปแบบการคิดใหม่ มีแรงบันดาลใจร่วมกันของผู้คนในองค์กร และมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและเรียนรู้ด้วยกันไปทั้งองค์กร ซึ่งการทำงานในปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้นหากคนในองค์กรใดสามารถเรียนรู้ได้เร็วกว่าองค์กรคู่แข่งจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง (Senge. 1990 : 51)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษา โดยกำหนดการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ ให้มีคุณภาพ และมีนโยบายด้านการบริหารสถานศึกษาให้มีวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย โดยน่านโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง 2) ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) ด้านโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา 5) ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาปฏิบัติให้ตรงตามเป้าประสงค์ อันจะส่งผลให้การบริหารของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เพื่อให้เกิดคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยมีคุณธรรม นำความรู้ และยกระดับคุณภาพครูให้มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานเพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2560 : 3)

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้ของทีม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สำหรับนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบแนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่

- 1.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น
 - 1.1.1 ประสบการณ์น้อย
 - 1.1.2 ประสบการณ์มาก

1.2 ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.2.1 ขนาดเล็ก

1.2.2 ขนาดกลาง

1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

2.1 การคิดเชิงระบบ

2.2 ความรอบรู้ของบุคลากร

2.3 แบบแผนทางความคิด

2.4 วิสัยทัศน์ร่วม

2.5 การเรียนรู้ของทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่พัฒนาให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ มีความสามารถ มีทักษะ และเจตคติร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้วยการปรับเปลี่ยน พัฒนาการคิดริเริ่มอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในองค์กรสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิคิดแบบมุ่งมั่นพัฒนา ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์โดยอาศัย ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางความคิดแบบใหม่ให้สามารถนำมาพัฒนาวิคิดของตนและมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความกระตือรือร้นสูง สามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเอง เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติตามความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในชีวิต

3. แบบแผนทางความคิด หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจารณญาณในการพิจารณาและสามารถแยกแยะ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่มีวิจารณญาณ สามารถพัฒนาความคิดให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

4. วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความร่วมมือกันหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

5. การเรียนรู้ของทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยสมาชิกจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายจะเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและหาข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา โดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนรัฐบาลที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เริ่มปฏิบัติราชการ โดยนับเวลาตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

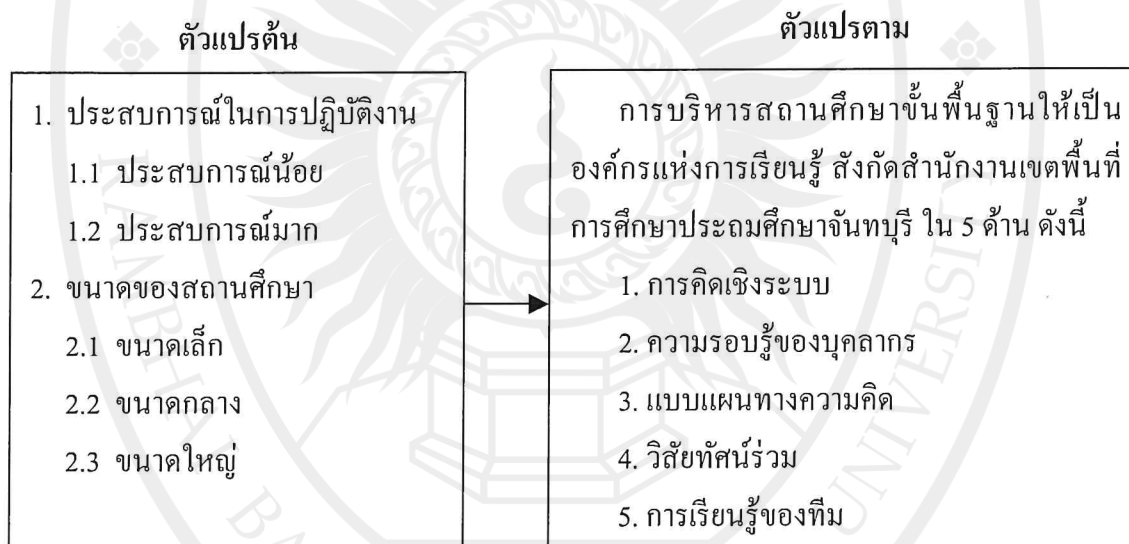
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ย ซึ่งได้จากการหาค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 300 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge. 1990 : 139) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4.1 การคิดเชิงระบบ
 - 3.4.2 ความรอบรู้ของบุคลากร
 - 3.4.3 แบบแผนทางความคิด
 - 3.4.4 วิสัยทัศน์ร่วม
 - 3.4.5 การเรียนรู้ของทีม
4. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง รูปแบบกระบวนการทำงานพร้อมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

จรัส อติวิทย์ภรณ์ (2554 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภารดี อนันต์นำวี (2555 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ก๊อด (Good. 1973 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นในโรงเรียน

เฟสเตอร์ และเคท (Fester and Kettl. 1991 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 437) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ศิลปะต่าง ๆ ดำเนินงานกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งการบริหารจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ความสำคัญของการบริหาร

ถวิล เกษสุพรรณ (2552 : 32) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้อุบายการตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการทำให้คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้อุบายการตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีจุดหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ซึ่งอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ และใช้อุบายการเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ชิตณรงค์ ขตภูเขียว (ออนไลน์, 2552) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่และคำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

มนตรีพิทักษ์ (2552 : 33) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดัน ให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศิลาปชัย อ่วงตระกูล (2552 : 8) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงาน ร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรญา พวงธรรม (2553 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ บริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555 : 24) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ก๊อด (Good, 1973 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษา และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

เกรก (Gregg. 1997 : 32) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เป็นการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนเข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของสถานศึกษา การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดี และทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาที่กลุ่มเผชิญ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์. 2557) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะให้คนในประเทศ

แข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์อย่างกว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

روبบินส์ (Robbins. 1998 : 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนต้องตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่มีข้อจำกัดของขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการตั้งสมประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

พาทิพย์ ชมคำ (2552 : 11 - 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา เป็นจัดการตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะดำเนินการตามหลักการและแนวปฏิรูปการศึกษาแล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมาย กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความ โปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความ โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้ส่วน การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : 28) ได้กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา
2. งานด้านบุคคล
3. งานด้านการเงินและงบประมาณ
4. งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์กร งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน

แคมป์เบล (Campbell. 1983 : Abstract) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน
2. กำหนดกลยุทธ์ และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
3. จัดตั้งและประสานงานในองค์กรเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน
4. จัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสพผลสำเร็จ
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการ
6. บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูที่ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้คอยประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 19) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

สมาพร เพชรปานกัน (2552 : 13) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การบริหาร องค์กร ยุคสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้สร้างทุนทางปัญญา ซึ่งจะต้องมีทักษะวิธีการคิด และแสวงหาความรู้และเรียนรู้วิธีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาต่อเนื่องกันเป็นพลวัต สามารถจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้และขยายขีดความสามารถ มีวัฒนธรรม การทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ตามบริบทของตนเองและองค์กร

สุจิตรา ชนานันท์ (2552 : 118) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีความโดดเด่นทางการเรียนรู้ในระดับที่สูงเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพื่อกันทั้งองค์กร

ประกอบ โพธิ์ราม (2554 : 16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาโดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกันที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมอันจะนำไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนและเต็มเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานปีการให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะต้องประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้ตลอดไป

สุริรัตน์ คล้ายสถาพร (2554 : 16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งองค์กร และอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

การ์วิน (Garvin. 1993 : 78) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

เซงเก้ (Senge. 2006 : 3) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ผู้คนมีการขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องในการสร้างผลงานที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง โดยมีรูปแบบใหม่และการขยายตัวของความคิดที่จะช่วยกันให้เป็นที่ไปตามความปรารถนาและเป็นสถานที่ที่ผู้คนมีวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 9) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์งานและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกมีความทะเยอทะยานมีแรงบันดาลใจ และได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของตนได้ สามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีทักษะวิธีการคิด การแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ การปรับตัว พัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อ การแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 367) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมทั้ง 5 ประการ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้อง เริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิพากษ์และข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง ในมุมมองที่เปิดกว้างต่อจากนั้นจึง โยงเข้าไปสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจ ในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารแห่งความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นวิธีการคิดมองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การเรียนรู้ได้จากความสำเร็จและได้จากความล้มเหลว ของเพื่อนร่วมงานท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้วหน่วยงาน ที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ ได้ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กร นำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวม และความสามารถระบุ ประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุดแทนการตัดสินใจแก้ปัญหาในแต่ละจุดย่อย ซึ่งเป็นการแก้ไข ที่อาจไม่ตรงจุด อาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 20) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรที่มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กรมีความสัมพันธ์เพื่อการ เรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกต้องคิดอย่างมีระบบ ไม่คิดอย่างแยกส่วน ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรม ในองค์กรให้พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรตลอดจนสมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความหมาย แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะสามารถ พัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้งเห็นผลค่อนข้างช้าเพราะองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

ซึ่งเป็นที่ทราบกันคืออยู่แล้วว่าคุณคนนั้นมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยมนอกจากนี้ องค์กรแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตามการที่จะนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการอย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาาริน (2555 : 6) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะแตกต่างกันออกไปเพราะแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่าการมีสมรรถนะหลักในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยนเนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับองค์กรและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการมากกว่าที่จะทำแบบปฏิบัติเพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

ไพธิน บุญญา (2559 : 45) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา คั่นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความตื่นตัว ในการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพดเลอร์ (Pedler, 1994 : 18 - 27) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์
 - 1.1 สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร
 - 1.2 สร้างนโยบายขององค์กรโดยยึดถือการมีส่วนร่วม
2. ด้านการมองภายในองค์กร
 - 2.1 มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กร
 - 2.2 มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - 2.3 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างที่สั้นกระชับและมีการกระจายอำนาจที่มากขึ้น
4. ด้านการมองภายนอก พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้

5.1 มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

5.2 สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996 : 21) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ทัศนคติและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการ ประกอบด้วย

1.1 องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ

1.1.1 การเรียนรู้ระดับบุคคล

1.1.2 การเรียนรู้ระดับทีมงาน

1.1.3 การเรียนรู้ระดับองค์กร

1.2 องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 4 วิธี

1.2.1 การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน

1.2.2 การเรียนรู้จากการคาดการณ์

1.2.3 การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้

1.2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.1 ความคิดเชิงระบบ

1.3.2 ความรอบรู้ส่วนตัว

1.3.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3.4 รูปแบบความคิด

1.3.5 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. องค์ประกอบด้านองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึง การปรับเปลี่ยนองค์กร ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์กร

2.2 วิสัยทัศน์ขององค์กร

2.3 วัฒนธรรมองค์กร

2.4 กลยุทธ์ขององค์กร

3. องค์ประกอบด้านคน ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล โดยเน้นการเสริมอำนาจบุคคล ประกอบด้วย

3.1 บุคลากร

3.2 ผู้บริหาร/ผู้นำ

3.3 ลูกค้ำ

3.4 ผู้ขาย

3.5 หุ้นส่วนและพันธมิตร

3.6 ชุมชน

4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นความสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้

4.2 การสร้างความรู้

4.3 การจัดเก็บความรู้

4.4 การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์

5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรใดที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถก้าวนำองค์กรอื่นประกอบด้วย

5.1 สารสนเทศ

5.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

คาร์สเติน และคณะ (Karsten and et al. 2000 : 154 - 155) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ การปรับปรุงกลไก เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภายในโรงเรียนการรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและ กำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียนทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมมีการสร้างสรรค์ภายในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพของงานรวมถึงการใช้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่ายภายใต้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร

ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุรพร สุทธรัตน์ (2552 : 25) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกัน ในต่างประเทศว่าเป็นวิธีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัท เหล่านี้ก็สามารถอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

ศุภรัตน์ ทิพยะพร (2558 : 26) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลาในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ทำงาน ได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บุญนา (2559 : 31) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

ฟูลมเมอร์ และคีย์ (Fulmer and Key. 1998 : 335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงระบบ

ประยูร อิมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางานและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 17) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นทักษะของบุคคลที่มีวิธีคิดและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

ระวีวรรณ บุญสม (2554 : 31) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นรูปแบบความคิดความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์พิจารณาทบทวนไตร่ตรอง โดยใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงตามเหตุผล ประกอบการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์พร้อมที่จะรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดของตนมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมที่รู้สึสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนหรือองค์กรของตน

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในแบบใหม่ และใช้ทักษะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบเพื่อที่จะเชื่อมโยงเป็นวงจรย้อนกลับอย่างพินิจวิเคราะห์เพื่อพิจารณาถึงสมมติฐาน

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 24) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นโครงสร้างแนวทางการคิดแบบหนึ่งสำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนและยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุด ๆ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 68) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผลเห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิธีคิดแบบมุ่งมั่นพัฒนา ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางความคิดแบบใหม่ให้สามารถนำมาพัฒนาวิธีคิดของตนและมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร

ประยูร อิมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป็นผู้สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล

พรทิวา วันตา (2553 : 45) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นการฝึกฝนอบรมตน ด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ เท่านั้น หากองค์กรใดบุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นก็เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวัน และในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

ศิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 12) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้น เพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

อัมพร ปัญญา (2553 : 11) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความมุ่งมั่นของบุคคล ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้สู่ความเป็นเลิศ และสามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการ ที่แท้จริงของตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติ

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554 : 43) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความกระตือรือร้น และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนความสนใจและความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อขยาย ขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ยูริช และกลินาว (Urich and Glinow. 1993 : 17) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นความสามารถที่จะได้ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการใช้ความสามารถและทักษะ ของคนในองค์กรที่จะทำงานให้สำเร็จ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 139) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นการฝึกฝนตนเองด้วย การเรียนรู้อยู่เสมอและยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไร สำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้แท้จริงแล้วคุณต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความตั้งใจ อย่อย่างสร้างสรรค์ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับควรเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องไม่รู้ลี้ก ไรอำนาจขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

สรุปได้ว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นคุณลักษณะของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความ กระตือรือร้นสูง สามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเอง เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติตามความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในชีวิต

3. แบบแผนทางความคิด

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 19) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความกระฉับใจกับรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานของตนเองและองค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความสามารถของความสมาชิกในองค์กรที่มีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระฉับชัดเพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

ประยูร อิ่มสวัสดิ์ (2552 : 10) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจารณ์พิจารณา และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

พรทิชา วันตา (2553 : 46) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยวินัย ความคิดอ่าน ซึ่งแบบแผนความคิดอ่านนั้นมีพลังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ยังจะทำให้พลังของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น จึงนับเป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 13) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความกระฉับในรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยไปแล้ว

อับเบน และคณะ (Ubben and et al. 2001 : 61) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความคาดหวังที่ทำนายเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 9) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงาน แล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิด ความกระจ่างกับรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก

สรุปได้ว่า แบบแผนทางความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจาร์ณญาณในการพิจารณา และสามารถแยกแยะ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

4. วิสัยทัศน์ร่วม

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมคิดในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรแล้ว ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นผู้นที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์กรในอนาคต รวมทั้งมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

พรทิชา วันตา (2553 : 48) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจ มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกัน และอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กร ไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

อัมพร ปัญญา (2553 : 33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรนั้นเป็นจริงขึ้นมา จนเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน

เบนเน็ตต์ และโอเบรอน (Bennett and O'Brien. 1994 : 49) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งที่บุคลากร องค์กร และสมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใด ซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่าจะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมทั้งจะต้องพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์กร ทุกคนในองค์กรมีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิดที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

เซงเก้ (Senge. 2006 : 132) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างขีดยันของคนในองค์กรหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเองและองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับ ยินยอม พร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างความร่วมมือกันหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

5. การเรียนรู้ของทีม

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 23) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดร่วมกันเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

พรทิวา วันตา (2553 : 49) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการนำความรู้ของสมาชิก มาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความไว้วางใจต่อกัน เปิดใจและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน

มุฮัมหมัดรอฮี มะลี (2553 : 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงาน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายใน สถานศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ

อัมพร ปัญญา (2553 : 11) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานการเปิดใจกว้าง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถจนทำให้ความสามารถ ของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 28) กล่าวว่า การเรียนรู้ ของทีมเป็นการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึง ความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

โก (Goh. 1998 : 15 - 20) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการเน้นถึงการทำงานเป็นทีม โดยที่การทำงานเป็นทีมนี้ พนักงานหรือสมาชิกในทีมจะนำเอาทักษะและความรู้ที่สะสมมาแก้ปัญหา และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร การเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมควรมาจากหลาย ๆ หน่วยงานภายในองค์กร

เซงเก้ (Senge. 2006 : 18 - 20) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการ รวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งทีก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้น ให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคน มีแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยสมาชิก จะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน พร้อมทั้ง กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายจะเป็นการนำวิสัยทัศน์ ของแต่ละคนที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและหาข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติร่วมกัน

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริม การศึกษา ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย นโยบาย 6 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : 8 - 9)

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ได้แก่
 - 1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.2 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
 - 1.3 พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ได้แก่
 - 2.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
 - 2.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
 - 2.3 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
3. ด้านการส่งเสริม พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่
 - 3.1 พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย
 - 3.2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา ได้แก่
 - 4.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 4.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่
 - 5.1 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
6. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่
 - 6.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
 - 6.2 สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 6.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกับการบริหารงานให้มีคุณภาพสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง สามารถแนะนำให้บุคลากรในองค์กรนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิส (Davis, 2000 : 53 - A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของบุคลากรในทีมมาใช้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการทำท่ายให้ทีมและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม ผู้นำควรส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม รวมทั้งการตัดสินใจร่วม ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง ผู้นำควรส่งเสริมองค์กรของตน

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติของผู้ นำมีผลต่อการปฏิบัติของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำควรจะสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูล สารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิลเลอร์ (Wheeler. 2003 : 2438 - A) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องการ เปิดเผยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปจนถึงการประยุกต์ใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอเมริกา พบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง โรงเรียน และ 3) การวิจัย จะเน้นในหลักวินัย 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม

ลิน (Lin. 2004 : 430 - A) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ในการศึกษาระดับสูง ในความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กระบวนการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องการเปิดเผยมุมมองของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง สูงกว่าการตอบสนองของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศ

วารินทร์ เสมาล้อม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้แห่งตนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) สภาพการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าโรงเรียนที่ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉรงค์ อุดมเวช (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิชา วันดา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุขัมหมัดรอหิ มะลิ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายพฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุพันธ์ รุจิรานุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนำโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลลักษณ์ ตำราญสุข (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพสิน บุญนา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุลธิดา พุ่งคาใจ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ โดยภาพรวมเห็นด้วยทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในบริบทคณะครุศาสตร์โดยภาพรวมมีการปฏิบัติมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ร่วมกัน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ ส่วนปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์ เอกสาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาวิชาชีพ (2) วิสัยทัศน์ร่วม (3) การทำงานร่วมกัน และ (4) โครงสร้างสนับสนุน และ 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้

บรรลุดุจดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารทั้ง 5 ด้าน การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม เข้าสู่กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,217 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 41 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 226 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 45 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
	สถานศึกษา		สถานศึกษา	
ขนาดเล็ก	76	359	8	41
ขนาดกลาง	100	1,279	10	226
ขนาดใหญ่	11	392	1	45
รวม	187	2,030	19	312

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

- 5 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ
2. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนก เท่ากับ 0.38 - 0.86

5. นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 55)

4.51 - 5.00	หมายถึง	มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t - test)

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

5. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทำในรูปตารางประกอบบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

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

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

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

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

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

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

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



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษารับรองสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 331)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	169	51.10
ประสบการณ์มาก	162	48.90
รวม	331	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1 - 120 คน)	49	14.80
ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)	236	71.30
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)	46	13.90
รวม	331	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์น้อยจำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 เป็นผู้มีประสบการณ์มาก จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 3 - 8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	n = 331			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.31	0.35	4	มาก
2. ด้านความรอบรู้ของบุคลากร	4.32	0.36	3	มาก
3. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.33	0.33	2	มาก
4. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.30	0.34	5	มาก
5. ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.41	0.25	1	มาก
รวม	4.33	0.28		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม ($\bar{X} = 4.41$) ด้านแบบแผนทางความคิด ($\bar{X} = 4.33$) และด้านความรอบรู้ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.32$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการคิดเชิงระบบ	n = 331			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการส่งเสริมให้สามารถแสดงความคิดอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ	4.45	0.72	1	มาก
2. มีการส่งเสริมให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเป็นระบบ	4.24	0.64	6	มาก
3. มีการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.44	0.77	2	มาก
4. มีการส่งเสริมให้สามารถร่วมสรุปความคิดเห็นให้ไปในทิศทางเดียวกัน	4.30	0.80	4	มาก
5. มีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.06	0.84	7	มาก
6. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	4.30	0.79	5	มาก
7. มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้ รวมถึงรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการส่งเสริมงานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.85	3	มาก
รวม	4.31	0.35		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้สามารถแสดงความคิดอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.45$) มีการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.44$) และมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้ รวมถึงรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการส่งเสริมงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.40$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรอบรู้ของบุคลากรโดยรวมและรายข้อ

ด้านความรอบรู้ของบุคลากร	n = 331			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการพัฒนาให้เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ	4.44	0.77	2	มาก
2. มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.30	0.79	5	มาก
3. มีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูลสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.84	7	มาก
4. มีการส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา	4.18	0.92	6	มาก
5. มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ	4.50	0.69	1	มาก
6. มีการส่งเสริมให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์	4.33	0.72	4	มาก
7. มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น รู้จักค้นหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.77	2	มาก
รวม	4.32	0.36		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านความรอบรู้ของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.50$) มีการพัฒนาให้เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.44$) และมีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น รู้จักค้นหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมและรายข้อ

ด้านแบบแผนทางความคิด	n = 331			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกตและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ให้กับตนเอง	4.42	0.72	2	มาก
2. มีการส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.23	0.63	6	มาก
3. มีการส่งเสริมให้ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องด้วยตนเอง	4.44	0.74	1	มาก
4. มีการส่งเสริมให้จัดลำดับความสำคัญก่อนการปฏิบัติงาน	4.35	0.71	5	มาก
5. มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมงานทุกด้าน	4.10	0.78	7	มาก
6. มีการส่งเสริมให้สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อภาพรวมของสถานศึกษา	4.35	0.73	4	มาก
7. มีการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.39	0.80	3	มาก
รวม	4.33	0.33		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.44$) มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกตและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ให้กับตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) และมีการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.39$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ

ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	n = 331			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการร่วมกัน	4.43	0.72	1	มาก
2. มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล	4.23	0.63	6	มาก
3. มีการส่งเสริมให้ยอมรับในแนวคิดของสถานศึกษา ร่วมกัน	4.40	0.76	2	มาก
4. มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบแนวคิดของสถานศึกษาร่วมกัน	4.28	0.78	4	มาก
5. มีการส่งเสริมให้รู้จักการนำแนวคิดไปใช้ในการดำเนินงาน	4.05	0.82	7	มาก
6. แนวคิดมีความสอดคล้องทันสมัย	4.28	0.78	4	มาก
7. มีการกำหนดแนวคิดที่ชัดเจน	4.37	0.84	3	มาก
รวม	4.29	0.34		มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการร่วมกัน ($\bar{X} = 4.43$) มีการส่งเสริมให้ยอมรับในแนวคิดของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.40$) และมีการกำหนดแนวคิดที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมและรายข้อ

	ด้านการเรียนรู้ของทีม	n = 331			
		\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1.	มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.44	0.77	4	มาก
2.	มีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ	4.30	0.79	6	มาก
3.	มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	4.06	0.84	7	มาก
4.	มีการส่งเสริมให้มีความรักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว	4.53	0.65	3	มากที่สุด
5.	มีการเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนะแลกเปลี่ยนประสบการณ์	4.57	0.63	1	มากที่สุด
6.	มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม	4.57	0.66	2	มากที่สุด
7.	มีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.40	0.80	5	มาก
	รวม	4.41	0.25		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการเรียนรู้ของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ มีการเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.57$) มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกันตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.57$) และมีการส่งเสริมให้มีความรักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว ($\bar{X} = 4.53$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 10

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์น้อย (n = 169)		ประสบการณ์มาก (n = 162)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.35	0.36	4.28	0.35	1.75	0.56
2. ด้านความรอบรู้ของบุคลากร	4.29	0.37	4.36	0.34	-1.85	0.23
3. ด้านแบบแผนทางความคิด	4.35	0.32	4.30	0.34	1.30	0.90
4. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.35	4.23	0.33	3.21	0.40
5. ด้านการเรียนรู้ของทีม	4.40	0.25	4.42	0.26	-0.84	0.33
รวม	4.35	0.28	4.32	0.28	0.91	0.62

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาด
 ของสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการคิดเชิงระบบ					
ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	0.18	0.84
ภายในกลุ่ม	41.52	328	0.13		
รวม	41.57	330			
2. ด้านความรอบรู้ของบุคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	1.08	0.34
ภายในกลุ่ม	42.06	328	0.13		
รวม	42.34	330			
3. ด้านแบบแผนทางความคิด					
ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	2.28	0.10
ภายในกลุ่ม	35.69	328	0.11		
รวม	36.18	330			
4. ด้านวิสัยทัศน์ร่วม					
ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.01	0.11	0.90
ภายในกลุ่ม	39.04	328	0.12		
รวม	39.07	330			
5. ด้านการเรียนรู้ของทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.04	0.96
ภายในกลุ่ม	21.44	328	0.07		
รวม	21.44	330			

ตาราง 10 (ต่อ)

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	SS	df	MS	F	p
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.03	0.35	0.71
ภายในกลุ่ม	25.73	328	0.08		
รวม	25.79	330			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,209 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608 - 610) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดเล็กจำนวน 8 คน ครูผู้สอน จำนวน 41 คน ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 10 คน ครูผู้สอน จำนวน 226 คน และผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 45 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามให้สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี และกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยค่าร้อยละ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
5. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้มีประสบการณ์น้อย จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 เป็นผู้มีประสบการณ์มาก จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิด และด้านความรอบรู้ของบุคลากร

3. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

3.1 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ดังต่อไปนี้

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนถ่ายโอนความรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคล ทั้งองค์กรและอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกัน

สร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ซึ่งแนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุน ตามลำดับ (กุลธิดา พุ่งคาโน. 2561 : บทคัดย่อ) และสอดคล้องกับแนวคิดเซงเก้ (Senge. 2006 : 1) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคน ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพา วันตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคม ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (ถวิล เกษสุพรรณ. 2552 : 32) และจรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 3) ที่ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน บุญนา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุพันธ์ รุจิรานุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การนำโรงเรียน ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 2 พบว่า การนำโรงเรียน ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการบริหารองค์กรยุคสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้สร้างทุนทางปัญญา ซึ่งจะต้อง มีทักษะวิธีการคิดและแสวงหาความรู้และเรียนรู้วิธีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาต่อเนื่องกันเป็นพลวัต สามารถจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้และขยายขีดความสามารถ มีวัฒนธรรม การทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัย เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์ตามบริบทของตนเองและองค์กร (สมาพร เพชรปานกัน. 2552 : 13) และศุภรัตน์ ทิพย์ะพร (2558 : 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลาในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับ องค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อทำให้องค์กรมีความพร้อม ที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ทำงานได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ อุดมเวช (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารินทร์ เสมาล้อม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์ร่วม ควรมีการส่งเสริมให้รู้จักการนำแนวคิด ไปใช้ในการดำเนินงาน โดยมีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วม

ในการแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล และมีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ
แนวคิดของสถานศึกษาร่วมกันเพื่อให้แนวคิดมีความสอดคล้องทันสมัย

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับด้านการคิด
เชิงระบบ ควรมีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
รวมทั้งมีการส่งเสริมให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเป็นระบบ และมีความมุ่งมั่น
ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

3. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกี่ยวกับด้านความรู้
ของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
ในการสืบค้นข้อมูลสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการส่งเสริมให้
ได้รับประสบการณ์ใหม่ และมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. ศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ลำราญสุข. (2555). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
นครพนม.
- กุลธิดา ทุ่งคาโน. (2561). “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบท
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,” วิจัยรำไพพรรณี. 12 (1) :
79 - 90.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :
http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. 21 เมษายน 2557.
- จตุพันธ์ รุจิรานุกูล. (2554). การนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชิตณรงค์ ขดภูเขียว. (2552). เส้นทางสู่ฝันบ้านของเรา การบริหารการศึกษาและการบริหาร
สถานศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.vcharkarn.com/vbllog/16268/5>.
5 กันยายน 2554.
- ณรงค์ อุดมเวช. (2552). การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐรฎา พวงธรรม. (2553). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ถวิล เกษสุพรรณ. (2552). การศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบล
เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพากร วรรณพฤกษ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสำนักงาน
เขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพฯ. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ตปรีน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. นนทบุรี : ตีรณสาร.
- น้ำทิพย์ วิภาริน. (2555). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการความรู้. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประกอบ โพธิ์ราม. (2554). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานุริรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุริรัมย์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนุริรัมย์.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- พรทิศา วันตา. (2553). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรีกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พาทิพย์ ชมคำ. (2552). การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). องค์กรและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ชิงค์ บีคอน บัค.
- พิมพ์กา ธรรมสิทธิ์. (2554). หลักการบริหารการศึกษา. อุดรดิตต์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.

- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภารดี อนันต์นำวี. (2555). หลัก แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4.
ชลบุรี : มนตรี.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. คุยฎีนิพนธ์ ปร.ด.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุฮัมหมัดรอฮี มะลี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา นราธิวาส เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารการศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุรพร สุทธรัตน์. (2552). องค์กรเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระวีวรรณ บุญสม. (2554). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศนิษฐา อมรพรหมภักดี. (2551). การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเป็นบุคคลรอบรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษเรียนร่วม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศุภรัตน์ ทิพยะพร. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สมภาพ เพชรปานกัน. (2552). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(บริหารการศึกษา). นนทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
_____. (2560). นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ
พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- _____. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.
กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : http://www.onec.go.th/onec_web/main. 20 สิงหาคม 2561.
- สิริกัญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรสด. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุจิตรา ธานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรรัตน์ คล้ายสถาพร. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (พัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิสิทธิ์ สมศรีสุข. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นทีมของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร
กลุ่มธนบุรีใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- อัมพร ปัญญา. (2553). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ บช.ค. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสริย์ พงศ์กมลานนท์. (2551). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- Bennette, J. and O' Brien, M. (1994). "The Building Block of the Learning Organization," **Training**. 31 (6) : 41 - 49.
- Campbell, F. (1983). **Introduction to Educational Administration**. 3 rd ed. Boston: Allyn Bacon.
- Davis, B. (2000). **Transformational Leadership and Organizational Learning: Leader Actions that Stimulate Individual and Group Learning**. (CD - ROM). Available: Dissertations Abstract No. : ACC 9834565. 11 December 2019.
- Fester, J. and Kettl, D. (1991). **The Politics of the Administrative Process**. New Jersey: Chatham House.
- Fulmer, R. and Key, B. (1998). "A Conversation with Peter Senge: New Developments in Organizational Learning," **Organizational Dynamics**. 27 (2) : 330 - 335.
- Garvin, D. (1993). "Building Learning Organizations," **Harvard Business Review**. 71 (3) : 78 - 91.
- Gephart, M.A. and et al. (1996). "Learning Organizations Come Alive," **Training and Development**. 50 (12) : 35 - 45.
- Goh, S.C. (1998). "Toward Learning Organization: The Strategic Building - Blocks," **SAM Advanced Management Journal**. 63 (2) : 15 - 20.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw - Hill.
- Gregg, R.T. (1997). **Administrative Behavior in Education**. New York: McGraw - Hill.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2008). **Educational Administration: Theory , Research, and Practice**. 8th ed. New York: McGraw - Hill.
- Jesse, B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Karsten, S., Voncken, E. and Voorthuis, M. (2000). "Dutch Primary School and the Concept of the Learning Organization," **The Learning Organization**. 7 (3) : 145 - 156.

- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 608 - 610.
- Lin, H. (2004). "A Study of Learning Organization and Faculty Development in Higher Education," **Dissertation Abstracts International**. 65 (2) : 430 - A.
- Marquardt, M.J. (1996). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw - Hill.
- Marquardt, M.J., and Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.
- Pedler, M. (1994). **The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development**. New York: McGraw - Hill.
- Robbins, S.P. (1998). **Organizational Behavior**. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of Learning Organization**. New York: Doubleday.
- _____. (2006). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Ubben, C. and et al. (2001). **The Principal: Creative Leadership for Effective School**. Boston: All and Bacon.
- Urich, D. and Glinow, M.A. (1993). **Leader Attitudes and Group Effectiveness**. Urbana, IL: University of Illinois.
- Wheeler, L.L. (2003). "Building a Learning Organization: A Native American Experience," **Dissertation Abstracts International**. 63 (7) : 2438 - A.



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นางสาวรัตนา อยู่สวัสดิ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. นายสังคม คำศรี
รักษาการผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลวัดบุญญาวาสวิหาร
3. นายวุฒิชัย ไกรวิเศษ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองมะค่า
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
4. นางสุธันยพร ทองอาจ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลจันทบุรี 2
5. นายเอกพจน์ โพธิวรรณ
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา มัยจิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดบุญญาวาสวิหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา ม้วยจิ้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากิจการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นายสังคม คำศรี เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองมะค่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา มัยจิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลจันทบุรี ๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา ม้วยจีน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นางสุนันยพร ทองอาจ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรถศรีวรร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๐



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมะขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา มัยจิ้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่าน คือ นายเอกพจน์ โพธิวรรณ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญบุคลากรดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/๐๙๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา มัยจิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุนิสา มัยจิน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๕๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ อว ๐๖๓๑.๑๓/ว ๐๙๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วยนางสาวสุนิสา มัยจิ้น นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษากาการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงขออนุญาตนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวสุนิสา มัยจิ้น เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นาคนิมิตร อรรคศรีวร)

ผู้ช่วยอธิการบดี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐๓๙๓๑๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๐๐

โทรสาร ๐๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวสุนิสา มุ้ยจีน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา)
 - () ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือให้ตรงกับระดับทักษะการบริหารตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการบริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0	มีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในประเด็นมีการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เป็นต้น

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การคิดเชิงระบบ						
1	มีการส่งเสริมให้สามารถแสดงความคิดอย่างมี ขั้นตอนเป็นระบบ					
2	มีการส่งเสริมให้สามารถจัดลำดับความสำคัญ ของงานได้อย่างเป็นระบบ					
3	มีการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ					
4	มีการส่งเสริมให้สามารถร่วมสรุปความคิดเห็น ให้ไปในทิศทางเดียวกัน					
5	มีการวางแผนการดำเนินงานภายใน สถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
6	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ					
7	มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้ รวมถึง รวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการ ส่งเสริมงานอย่างต่อเนื่อง					
ความรู้ของบุคลากร						
8	มีการพัฒนาให้เป็นผู้แสวงหาความรู้อยู่เสมอ					
9	มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดเวลา					
10	มีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการสืบค้นข้อมูลสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
11	มีการส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ ในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา					
12	มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ อย่างเป็นระบบ					
13	มีการส่งเสริมให้มีความสามารถในการ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์					
14	มีการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น รู้จักค้นหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
แบบแผนทางความคิด						
15	มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกตและนำข้อมูล ที่ได้มาสร้างความรู้ให้กับตนเอง					
16	มีการส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
17	มีการส่งเสริมให้ตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยตนเอง					
18	มีการส่งเสริมให้จัดลำดับความสำคัญ ก่อนการปฏิบัติงาน					
19	มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุม งานทุกด้าน					
20	มีการส่งเสริมให้สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่จะส่งผลกระทบต่อ ภาพรวมของสถานศึกษา					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
21	มีการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน					
วิสัยทัศน์ร่วม						
22	มีการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการร่วมกัน					
23	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแสดงออก ทางความคิดอย่างมีเหตุผล					
24	มีการส่งเสริมให้ยอมรับในแนวคิด ของสถานศึกษาร่วมกัน					
25	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ แนวคิดของสถานศึกษาร่วมกัน					
26	มีการส่งเสริมให้รู้จักการนำแนวคิดไปใช้ ในการดำเนินงาน					
27	แนวคิดมีความสอดคล้องทันสมัย					
28	มีการกำหนดแนวคิดที่ชัดเจน					
การเรียนรู้ของทีม						
29	มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ซึ่งกันและกัน					
30	มีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นหมู่คณะ					
31	มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม					
32	มีการส่งเสริมให้มีความรักสามัคคี เป็นหนึ่งเดียว					
33	มีการเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนะแลกเปลี่ยน ประสบการณ์					

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการบริหารสถานศึกษา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
34	มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบร่วมกัน ตามความเหมาะสม					
35	มีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 11 ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
การคิดเชิงระบบ									
1.	มีการส่งเสริมให้สามารถแสดง ความคิดอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2.	มีการส่งเสริมให้สามารถจัดลำดับ ความสำคัญของงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
3.	มีการส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
4.	มีการส่งเสริมให้สามารถร่วมสรุป ความคิดเห็นให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5.	มีการวางแผนการดำเนินงานภายใน สถานศึกษาเพื่อให้ดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
6.	มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
7.	มีการส่งเสริมให้มีการศึกษาหาความรู้ รวมถึงรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อใช้ในการส่งเสริมงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
ความรอบรู้ของบุคลากร									
8.	มีการพัฒนาให้เป็นผู้แสวงหาความรู้ อยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
9.	มีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
10.	มีการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูล สถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
11.	มีการส่งเสริมให้ได้รับประสบการณ์ ใหม่ในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนา สถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
12.	มีการส่งเสริมในการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ ใช้อย่างเป็นระบบ	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
13.	มีการส่งเสริมให้มีความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14.	มีการกระตุ้นให้เกิด ความกระตือรือร้น รู้จักค้นหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
แบบแผนทางความคิด									
15.	มีการส่งเสริมให้รู้จักการสังเกต และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างความรู้ ให้กับตนเอง	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80	ใช้ได้
16.	มีการส่งเสริมให้รู้จักวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
17.	มีการส่งเสริมให้ตัดสินใจในสิ่งที่ ถูกต้องด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการส่งเสริมให้จัดลำดับความสำคัญ ก่อนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
19.	มีการส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และครอบคลุมงานทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20.	มีการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
21.	มีการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
วิสัยทัศน์ร่วม									
22.	มีการส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
23.	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ แสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24.	มีการส่งเสริมให้ยอมรับในแนวคิด ของสถานศึกษาร่วมกัน	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
25.	มีการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบ แนวคิดของสถานศึกษา ร่วมกัน	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
26.	มีการส่งเสริมให้รู้จักการนำแนวคิด ไปใช้ในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
27.	แนวคิดมีความสอดคล้องทันสมัย	+1	+1	+1	-1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
28.	มีการกำหนดแนวคิดที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
การเรียนรู้ของทีม									
29.	มีการส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
30.	มีการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นหมู่คณะ	+1	-1	+1	+1	+1	+3	0.60	ใช้ได้
31.	มีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
32.	มีการส่งเสริมให้มีความรักสามัคคี เป็นหนึ่งเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
33.	มีการเปิดโอกาสให้ได้เสนอแนะ แลกเปลี่ยนประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
34.	มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบ ร่วมกันตามความเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
35.	มีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้น อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการคิดเชิงระบบ	
1.	0.62
2.	0.45
3.	0.59
4.	0.65
5.	0.64
6.	0.38
7.	0.56
ด้านความรอบรู้ของบุคลากร	
8.	0.77
9.	0.78
10.	0.67
11.	0.78
12.	0.70
13.	0.64
14.	0.60
ด้านแบบแผนทางความคิด	
15.	0.64
16.	0.75
17.	0.77
18.	0.69
19.	0.78
20.	0.61
21.	0.69
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	
22.	0.72

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
23.	0.72
24.	0.83
25.	0.86
26.	0.50
27.	0.83
28.	0.51
ด้านการเรียนรู้ของทีม	
29.	0.58
30.	0.61
31.	0.69
32.	0.57
33.	0.75
34.	0.68
35.	0.80

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.38 - 0.86

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง เรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เท่ากับ 0.97

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุนิสา ม้วยจีน
วัน เดือน ปี เกิด	15 กุมภาพันธ์ 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4/314 หมู่ 9 ถนนรักศักดิ์ชมุด ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านทรัพย์เจริญ ตำบลสะตอน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนคิชนกภูวิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนคิชนกภูวิทยา จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2563	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

