

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหาร

1.1 ความหมายของการบริหาร

1.2 ความสำคัญของการบริหาร

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

2.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้

3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

3.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

3.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge)

3.4.1 ความรอบรู้แห่งตน

3.4.2 แบบแผนทางความคิด

3.4.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

3.4.4 การเรียนรู้เป็นทีม

3.4.5 การคิดเชิงระบบ

4. นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

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

สัมมา รธนีย (2553 : 37) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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

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

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

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

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

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

ความสำคัญของการบริหาร

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

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถ ใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กร

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

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

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

ระเบียบแบบแผนขององค์กร อาศัยความร่วมมือของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

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

สัมมา รธนธิย์ (2553 : 95) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บรรจบ บุญจันทร์ (2556 : 38) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557 : 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร

ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

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

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

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการกิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในองค์กรกระทำร่วมกัน ที่เกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาผู้เรียนในด้านความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพและการดำรงชีวิต ตลอดจนด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรม วิธีการสอน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

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

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

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

นักเรียน หลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์ กิจกรรมบริการ งานบริหารสถานศึกษานั้น ปกติผู้บริหารมักจะจัดรูปงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษา ลักษณะของงาน และความเห็นของผู้บริหารแต่ละคน

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

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

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

กู๊ด (Good. 1973 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษาเป็นสำคัญ และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทุกภาคส่วนของการศึกษา มีขั้นตอน ต้องทำอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรและทักษะการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กระบวนการบริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยสุรนารี (2554 : 22) ได้กำหนดไว้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นระบบการดำเนินงานในการผลิตบางสิ่งบางอย่าง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงหรือการมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วิทยา สุหฤทธดำรง (ออนไลน์, 2554) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นโครงสร้าง หรือตัวแทนที่ใช้สำหรับการแสดงให้เห็นถึงการทำงานและการจัดการขององค์กรในการดำเนินงาน ในแนวทางที่บรรลุถึงหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 3 ประเด็นคือ

1. ต้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
2. ต้องมีศักยภาพสำหรับการได้เปรียบเชิงการแข่งขัน
3. ต้องสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก่อเกียรติ พุฒหอม (2555 : 19) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทาง และขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการความรู้ขององค์กรให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมีศักยภาพสำหรับการได้เปรียบเชิงการแข่งขันและสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อรุณี ทองนพคุณ (2558 : 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องของ การตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่ม สำเร็จได้ โดยเริ่มต้นจากการวางแผนการจ้ององค์กร การสั่งการและการควบคุม ซึ่งกระบวนการ เหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

คุนทซ์ และ โอคอนเนล (Koontz and O'Donnell, 1972 : 297) กล่าวว่า กระบวนการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ได้แก่

1. การวางแผน ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. การจัดองค์กร เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารที่จะทำให้ เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์กรจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการ เพื่อดำเนินการ
3. การจูงใจ คือการจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยความสะดวก การติดต่อสื่อสาร และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ
4. การควบคุมงาน เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับ แผนที่ได้กำหนดไว้ว่า มีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

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

1. การวางแผน คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์กร คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
3. การสั่งการ คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่าง ๆ

ในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการ

รัมม์เลอร์ และรามิยัส (Rummler and Ramias. 2006 : 101) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการด้านกระบวนการ คือ โขงของกิจกรรมต่าง ๆ ที่แปรสภาพปัจจัยเข้าที่หลากหลายไปสู่ปัจจัยออกที่มีคุณค่า

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

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

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

ก่อเกียรติ พุดหอม (2555 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในด้านการเป็นผู้ให้ สนับสนุนส่งเสริมในด้านการพัฒนาครู การมีส่วนร่วม การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการส่งเสริมด้านการวิจัยและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ มีการนิเทศติดตามผลการแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

1. บทบาทระหว่างบุคคล ได้แก่ บทบาทจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ คือ หัวหน้า ผู้นำ ผู้ติดต่อ

2. บทบาทด้านสารสนเทศ ได้แก่ ผู้ตรวจสอบ ผู้เผยแพร่ โฆษก

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้จัดการสิ่งแวดล้อม ผู้จัดการทรัพยากร
ผู้เจรจา

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

รุชติ สันนะกิจ (2559 : 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำ ยุทธการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารงาน ภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติในภารกิจ 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกในการประสานความสัมพันธ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป

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

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดรูปงาน สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารอาจทำเองได้ทั้งหมด แต่สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจให้ผู้อื่นช่วยทำบ้าง ไม่ว่าผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำ ผู้บริหารจะต้องจัดรูปงานเพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารต้องเป็นสื่อความหมาย เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา

3. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษามากกว่าจะเป็นการสอน ความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ แนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา

4. ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

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

1. เป็นผู้จัดการในด้านจัดทำโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีการประสานงานทรัพยากรทั้งที่เป็นมนุษย์และมีใช่มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุผลเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เป็นผู้นำทางการศึกษา

3. เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย

4. มีมนุษยสัมพันธ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพในสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5. เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดทำแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. เป็นคนกลางที่กล้าเผชิญปัญหา จัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางและรักษาความเที่ยงตรง เนเชวิช (Knezevich, 1984 : 27) กล่าวว่า บทบาทงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นภารกิจทางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1. นำนโยบายของหน่วยเหนือไปปฏิบัติ
2. กำหนดจุดมุ่งหมาย ทิศทางและจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของภารกิจให้ชัดเจน และปฏิบัติตามนั้น
3. จัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และใช้ด้วยความสุ่มรอบคอบ
4. ช่วยเพิ่มผลผลิตของบุคลากรทุกคน
5. ประสานความพยายามของบุคลากรเข้าด้วยกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานภายในองค์กร
6. กำกับดูแลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามวัตถุประสงค์
7. สร้างบรรยากาศที่พึงปรารถนาขององค์กร
8. ประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการทำงานและบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
9. ช่วยสร้างภาพพจน์ให้แก่สถาบันและบุคคล เพื่อให้เห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีผลผลิตและการเคลื่อนไหวที่กระฉับกระเฉง
10. รายงานกิจการให้ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้ทราบ

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

1. บทบาทด้านบุคคล บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบ ประสาทขององค์กรกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้นำมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารในการใช้เทคนิค กลยุทธ์ กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้อื่นช่วยดำเนินงาน เป็นผู้นำความคิด เสริมสร้างขวัญกำลังใจ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาครู และให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่มิทักตะหนัทางด้านการสื่อสารที่ดี และทักษะการประสานความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เป็นผู้ผลักดันให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้ องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ชัยเชษฐ พรหมศรี (2551 : 146) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพและศักยภาพ การทำงานขององค์กรที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้า และนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

สุจิตรา ชนนันท์ (2552 : 118) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีความโดดเด่นทางด้านการเรียนรู้ในระดับที่สูง เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพรียงกันทั้งองค์กร

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553 : 27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการขยายขอบเขตของ แบบแผนของการคิดเป็นที่ยิ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยิ่ง สมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

พรทิศา วันตา (2553 : 24) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กร ที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณ ร่วมกันที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน อย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลังร่วม อันจะนำไปสู่วิถี แห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

พัทธิตา มินุญ (2553 : 21) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กร ที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับที่เพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพคนในองค์กร

โดยการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นันทพร เตศิริ (2554 : 24) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่สมาชิกทุกคนได้เรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดงความสามารถ โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กรตามความคิดอ่านที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556 : 152) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่คนในองค์กรขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรปรารถนาอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างและขยายเครือข่ายของการเรียนรู้ มีความเป็นอิสระ ไม่มีขอบเขตการเรียน เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วถึงทั้งองค์กร

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 37) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพสิน บุญนา (2559 : 25) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการให้บุคลากรทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

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

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

ที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและเป็น ที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่า จะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้นและเน้นที่ผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่ง ของการเรียนรู้เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะ ไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กร ไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้

การ์วิน (Garvin. 1993 : 78) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กร ที่มีทักษะในการสร้างความรู้ การได้มาของความรู้และการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุง พฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึงความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes and Norris. 2001 : 51) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง เรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหาปัญหาเพื่อ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ ดุลยพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบ และหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจากกระบวนการ มีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สมาชิกทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัว ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 27) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานให้บรรลุ เป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิก ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเป็นที่ซึ่ง สมาชิกขององค์กรได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ส่งเสริมและพัฒนา ความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารจัดการ ของผู้นำและสมาชิกทุกคนในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรพร้อม ๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ ของตน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย การคิดค้นสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิจารณ์ พานิช (2552 : 167) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับเกิดการเรียนรู้ สังสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงาน พัฒนาวิธีทำงานและระบบงานขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ผลลัพธ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือ ผลงานตามภารกิจที่กำหนด การสร้างสรรค์หรือสร้างความรู้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการขององค์กรนั้น รวมทั้งการสร้างคน ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหรือว่ามีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับองค์กรจะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยอาศัยการทำงานเป็นฐาน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะเป็นพลวัตมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะของการพัฒนาต่าง ๆ คล้ายมีชีวิต มีผลงานดีขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม รวมทั้งมีบุคลากรขององค์กรในลักษณะที่เรียกว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้เกี่ยวข้องสัมพันธ์สามารถรู้สึกได้ การสร้างสรรค์หรือความรู้ที่หลากหลายทั้งที่เกี่ยวกับงานที่เป็นเนื้อหาขององค์กรนั้น ศาสตร์ด้านการจัดการ ศาสตร์ด้านองค์กรการเรียนรู้ เป็นต้น โดยอาจร่วมมือกับหน่วยงานวิชาการหรือองค์กรการเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อการสร้างสรรค์เหล่านี้บนฐานวัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย การสร้างคนเพื่อให้มีความรู้และทักษะอันเกี่ยวกับงานขององค์กรและมีเจตคติ โลกทัศน์ วิธีคิด ในลักษณะของบุคคลเรียนรู้ รวมทั้งมีทักษะของการเป็นบุคคลเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ประหยัดพลังงาน เพราะมีความสามารถในการรวมพลังภายใน(องค์กร)และดึงดูดพลังจากภายนอก(องค์กร) เข้ามาใช้ในการสร้างผลลัพธ์ขององค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้พัฒนาสร้างสรรค์องค์กรโดยการผลิตผลงานสร้างสรรค์และสร้างคน องค์กรแห่งการเรียนรู้มีปฏิสัมพันธ์กับภายนอก องค์กรอย่างชาญฉลาด องค์กรแห่งการเรียนรู้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจากการกระทำ ทั้งในหมู่บุคลากรและระหว่างองค์กรกับภายนอก

ไพลิน บุญนา (2559 : 28) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นที่กระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่สำคัญในการที่จะช่วยพัฒนาบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งอาจแตกต่างกันตามบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร

เซงเก้ (Senge, 1990 : 43) กล่าวว่า แนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ที่การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร โดยองค์กรมีบทบาทเป็นผู้สร้างและสนับสนุนการเรียนรู้และทำให้การเรียนรู้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยมีทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวนำ ดังนั้นการที่จะสร้างหรือพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับบุคคลทุกคนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ คือ ต้องทำให้บุคคลมีความสามารถในการเรียนรู้องค์กรจึงจะเกิดการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้จะทำให้บุคคลเกิด

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาไปในทางที่ดีด้วย ดังนั้นการเรียนรู้ นับว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ขององค์กร

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

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้ และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แค่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้ อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่ เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

มาร์ควอร์ต (Marquardt. 1996 : 43) กล่าวถึง แนวคิด 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคล ในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้
2. การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยน ทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในผลงานและผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้า โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้การกำหนดโครงสร้างองค์กร ยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึเข้มงวด โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมี ลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าว ในการทำงาน เป็นต้น

3. การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วนธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและความสามารถ การให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับหุ่นส่วนและชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

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

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์กรแบบบูรณาการอย่างมีระบบและสร้างสรรค์ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสนับสนุนในการเผยแพร่ความรู้อย่างรวดเร็วและคำนึงถึงความเป็นปกติสุขในการพัฒนาองค์กร

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551 : 7) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี ดังนี้

1. มีบทสรุปหรือข้อพิสูจน์ที่ชัดเจนว่าความรู้หรือทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2. องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากรและมีบุคลากรที่เรียนรู้ตลอดเวลา และเรียนรู้ร่วมกันจะเป็นองค์กรที่รู้เท่าทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่อาจคาดเดาได้ และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ได้

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

4. แม้ว่าเทคโนโลยีจะมีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารขององค์กรต่าง ๆ แต่คนยังคงมีความสำคัญกว่าในฐานะที่เป็นผู้เลือกและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร คนในองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความคิดเชิงระบบจะเข้าใจกระบวนการงานหรือกระบวนการทางธุรกิจ ทำให้สามารถกำหนดหรือสะท้อนถึงความต้องการที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบงานได้ดี ทำให้สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุรพร ศุภรัตน์ (2553 : 25) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกันในประเทศว่าเป็นวิธีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัทเหล่านั้นก็สามารถที่จะเดินฝ่าวิกฤตและอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557 : 66) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

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

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

เชงเก้ (Senge, 1990 : 1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

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

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาเห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge)

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ประกอบด้วย

1. ความรอบรู้แห่งตน

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 32) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น สมาชิกทุกคนเป็นบุคคลที่รอบรู้ สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553 : 40) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นลักษณะที่บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับตนเองอยู่เสมอ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง และมีการฝึกใช้จิตสำนึกในการทำงาน

พรทิศา วันตา (2553 : 45) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตน เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นเพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น หากองค์กรใดบุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นก็เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวันและในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 51) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความคิดของบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นสนใจ แสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษา สามารถนำความรู้วิทยาการใหม่ๆ นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ไพสิน บุญนา (2559 : 40) กล่าวว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพหากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น

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

1. สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตน คือ เป็นความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคต
2. มุ่งมั่นสร้างสรรค์ เมื่อมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศและสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวตนแล้วต้องลงมือทำอย่างมุ่งมั่นสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จึงจะเป็นจริงได้ต้องมีจิตสำนึกถึงแรงผลักดันใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่เสมอ
3. ใช้ข้อมูลเพื่อคิดและตัดสินใจ ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงความมีเหตุผลในทุกครั้งจะช่วยให้ถูกต้อง ซึ่งจะช่วยให้เรามีระบบคิดและตัดสินใจที่ดี หากไม่คิดและตัดสินใจให้ถ่องแท้จะโผล่เปลี่ยนไปเปลี่ยนมา ซึ่งจะไม่มีความรู้ซึ่งถึงสภาพของตนเองได้ทั้งปัจจุบันและในอนาคต
4. ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน หมายถึง การฝึกฝนและลงมือทำงานจนเกิดความชำนาญ และทำงานได้อย่างอัตโนมัติถือว่าเป็นทักษะในการที่จะทำงานได้รวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้อง
5. การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และการเปลี่ยนแปลงเจตคติของคนนั้นเกิดจากกระบวนการเรียนรู้สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้

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

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

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

สรุปได้ว่า ความรอบรู้แห่งตนนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ให้ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

2. แบบแผนทางความคิด

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สมาชิกในองค์กร มีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นรวมทั้งการทำความเข้าใจ ในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนอง ความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

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

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

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 53) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความคิด ความเชื่อ กระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สามารถปรับแนวคิดแนวทางการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ขอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ขอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองถึงสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน

ไพลิน บุญนา (2559 : 41) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น บุคคลมีจิตสำนึก ในการที่จะจำแนกกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเป็นจริงที่มีผลต่อ การตัดสินใจ รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

เซงเก้ (Senge. 1990 : 7) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด เป็นข้อตกลงเบื้องต้น ความเชื่อพื้นฐาน ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่ตกผลึกในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลกอันจะมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติต่อค่านิยม เจตคติ ที่มีต่อบุคคล และสถานการณ์ทั้งหลาย อย่างไรก็ตามท่าทีของแต่ละบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์เดียวกันอาจไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เป็นผลจากความแตกต่างของแบบแผนทางความคิดของแต่ละบุคคล แบบแผนทางความคิด คือ การแสดงสมมติฐานและเจตคติของตนเองออกมาให้เห็น เพื่อที่บุคคลอื่นจะสามารถร่วมกันค้นหา และพูดคุยแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และแสดงความเข้าใจที่อาจจะผิด โดยที่แต่ละคน ต่างก็เปิดใจและไม่ปกป้องความคิดเห็นของตนเองจนมากเกินไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้เข้าถึงความจริง ให้มากที่สุด ดังนี้

1. การวางแผน คือ การเรียนรู้และใช้คณะกรรมการบริหารจัดการแบบแผนทางความคิด การวางแผนควรทำเป็นกระบวนการเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ขององค์กร ส่วนการใช้คณะกรรมการ บริหารจัดการแบบจำลองความคิด คือ การทำให้การบริหารจัดการแบบจำลองความคิดเป็นกิจกรรม ประจำของบริษัท โดยจัดตั้งคณะกรรมการบริหารภายในเพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการแบบจำลอง ความคิดและจัดกลไกเพื่อขยายโลกทัศน์ของผู้จัดการ แต่ไม่มีอำนาจในการควบคุมสั่งการใด ๆ

2. ทักษะการคิดไตร่ตรองและทักษะการตั้งคำถาม ทักษะการคิดไตร่ตรอง เป็นกระบวนการใช้ความคิด ตรวจสอบ ใคร่ครวญในความคิด ความเชื่อและสมมติฐานต่าง ๆ ที่มี อิทธิพลต่อการปฏิบัติของบุคคล ส่วนทักษะการตั้งคำถามหรือว่าการสืบค้นในสิ่งที่ตนเองนั้นสงสัย หรือตั้งสมมติฐานเอาไว้หรือความเข้าใจและเชื่ออยู่ ทั้งนี้สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นความเชื่ออยู่นั้นอาจ เป็นเพียงสมมติฐาน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงในปัจจุบันให้มากที่สุด

ดาเวนพอร์ต และพรูแซก (Davenport and Prusak. 2000 : 12) กล่าวว่า แบบแผนทาง ความคิดเป็นการแสวงหาความรู้ว่าเป็นความสามารถขององค์กรในการรวบรวม จัดวางและทำให้ เป็นระเบียบแบบแผนของความรู้ หรือกระบวนการในทางความคิดที่มีความซับซ้อน เป็นกระบวนการ ที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ การล้างหรือดึงความรู้ออกจากแหล่งความรู้และขึ้นการแสดงความรู้ ให้เห็น

อับเบน, ฮิวส์ และนอร์ริส (Ubben, Hughes and Norris. 2001 : 61) กล่าวว่า แบบแผน ทางความคิด เป็นความคาดหวังที่ทำนาย เป็นไปตามทฤษฎีการจงใจและภาวะผู้นำเช่นกัน โดยเชื่อว่า

การสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจภายในในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

เวร่า และ โครเซน (Vera and Crossan, 2003 : 7) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดนั้น องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสถานที่ที่คนหรือพนักงานในองค์กรสามารถเพิ่มหรือขยายศักยภาพในการสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลที่ต้องการอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมรูปแบบทางความคิด มีอิสระในการเก็บรวบรวมความต้องการ ความอยากมีการเรียนรู้ที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า แบบแผนทางความคิด เป็นความสามารถจำแนก กระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรก่อนตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

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

พรทิศา วันตา (2553 : 48) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกันและอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทุกคนต้องรวมพลังกันสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา เพื่อนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันผสานให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมาด้วยแผนปฏิบัติการต่อไป

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

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

ของตนเองเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์หลักของสถานศึกษา มีการวางแผนและการปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

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

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

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

2. การพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่ได้รับการแลกเปลี่ยนต้องการการสนทนาอย่างต่อเนื่อง การให้สมาชิกมีอิสระในการแสดงความฝันของพวกเขาออกมา แต่จะต้องเรียนรู้ที่จะรับฟังความฝันของกันและกันด้วยเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ องค์กรจะต้องยอมรับในวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่หลากหลายอย่างจริงใจ อย่างไรก็ตามการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีต่อกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจะทำให้ความรู้สึกต่อความมุ่งมั่นมีความชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้บทบาทสำคัญของภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คือ กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนออกมา รวมทั้งรู้วิธีสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล

3. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร จะกระทำโดยผ่านการติดต่อระหว่างบุคคลด้วยกัน ใช้การเชื่อมโยงที่มีความหลากหลายระหว่างองค์กรกับชุมชน ส่วนระบบของสถานศึกษาจะต้องพึ่งพาเครือข่ายที่ไม่มีแบบแผนระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ครูกับผู้ปกครองอาจจะต้องพบปะพูดคุยกันเป็นส่วนตัวอย่างเป็นกันเองหรือแม้แต่การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย เช่น การติดต่อกันทางอีเมลและทางคอมพิวเตอร์คอนเฟอร์เรนซ์ก็จะช่วยสนับสนุนการสื่อสารของเครือข่ายในวิสัยทัศน์ได้

4. การทำให้วิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของชุดของความคิดที่ใช้ในการปกครองแท้จริงแล้ววิสัยทัศน์เป็นส่วนหนึ่งของความคิดที่ใช้ในการปกครอง ซึ่งประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ความมุ่งหมายหรือพันธกิจและคุณค่าหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรจะอาศัยความคิดที่ใช้ในการปกครองเหล่านี้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถตอบคำถามที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องต่อไปนี้

4.1 วิสัยทัศน์ขององค์กรคืออะไร ภาพในอนาคตที่เราค้นหาเพื่อที่จะสร้างให้เกิดขึ้นคืออะไร

4.2 ความมุ่งหมายหรือพันธกิจ ทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ทำไมองค์กรจึงดำรงอยู่

4.3 คุณค่าหลักจะตอบคำถามที่ว่าเราต้องการจะอย่างไร เราจะยังคงปฏิบัติงานของเราตามแนวทางที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จในวิสัยทัศน์หรือไม่

5. การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวก โดยอาศัยพลังของความปรารถนาเป็นที่ตั้งเป็นแหล่งของการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง

6. การยึดมั่นในความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์และการผูกพันที่มีต่อความจริงหลักสำคัญในข้อนี้ คือ ความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์เป็นพลังที่เกิดจากช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริงในปัจจุบัน คนที่มีประสิทธิผลส่วนมากเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ของพวกเขาในขณะที่ยังคงไว้ซึ่งการมองความจริงในปัจจุบันได้อย่างชัดเจนไปพร้อม ๆ กัน

เบนเน็ตต์ และ โอเบรอน (Bennette and O'Brien. 1994 : 49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ทั้งองค์กร สมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์และต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใด ซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่าจะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย

มาร์ควาร์ดท์ และ เรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 27) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์กร ทุกคนในองค์กรมีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิดที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

4. การเรียนรู้เป็นทีม

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 32) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความฉลาดรอบรู้และความสามารถของทีมให้บังเกิดผลยิ่งขึ้น องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดได้เมื่อมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในทีมมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กันอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคลและหนทางเดียวที่พัฒนาให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมได้ก็คือการเรียนรู้เป็นทีมอย่างเป็นระบบโดยเน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือผิดพลาด

พรทิพย์ ไชยประณีธาน (2553 : 44) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น บุคคลเน้นการทำงานเป็นทีมโดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งองค์กรต้องใช้แนวทางในการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การพูดคุย การอภิปรายและมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี แนวทางการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่ การพูดคุยและการอภิปราย โดยการใช้ทักษะการสะท้อนความคิดและการไต่ถาม และให้เข้าถึงความเป็นจริงให้มากที่สุด รวมทั้งพยายามฝึกปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้แบบสั่งสมในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้ เน้นเฉพาะการถ่ายทอดประสบการณ์ภายในสถานที่ทำงานท่ามกลางบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติ โดยมีวิธีการสำคัญ ๆ รวม 3 วิธี คือ

1. ใช้การเสวนาในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยเริ่มต้นด้วยหัวข้อของการเสวนาเท่านั้น ไม่มีการกำหนดข้อสมมุติฐานหรือทางเลือกใด ๆ ไว้ล่วงหน้าแต่ให้กลุ่มเสวนาร่วมกันคิดพิจารณาตนเองในการเสวนาให้ได้ประสิทธิผลทุกครั้ง สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความคิดและจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับข้อคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

2. ใช้การอภิปรายซึ่งจะคล้ายกับการเสวนา จะต่างกันเพียงการอภิปรายนี้จะมีการเตรียมข้อสมมุติฐานและทางเลือกต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอภิปรายกัน

3. ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการธุรกิจ โดยบริหารในรูปโครงการ มีหัวหน้าและสมาชิกในโครงการ มีจุดเริ่มต้นและกำหนดแล้วเสร็จที่ชัดเจน มีกิจกรรมพร้อมผู้รับผิดชอบ ตลอดจนมีกระบวนการของการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนโดยเท่าเทียมกัน

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

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2556 : 75) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม นั้น บุคคลหลาย ๆ คน เข้ามารับผิดชอบงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมีพื้นฐานแนวความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงานผู้บริหารและหัวหน้างานทุกคนจะต้องพิจารณาวิเคราะห์สาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน

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

ไพธิน บุญนา (2559 : 42) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถและวินัยด้านความรู้ของบุคคล โดยอาศัยการแบ่งปันและเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

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

และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสมมุติฐานของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ จะต้องฝึกฝนให้เกิดความชำนาญในการสนทนาและการอภิปรายในการสนทนาระหว่างกันจะมีการตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ และอิสระในเรื่องที่มีความแนบเนียน และซับซ้อนการรับฟังอีกคนอย่างลึกซึ้งและเข้าไปอยู่ในความคิดของคน ๆ นั้น ในทางตรงกันข้ามมุมมองที่แตกต่างในการอภิปรายจะมีการเสนอและการแก้ต่าง และมีการค้นหาความคิดที่ดีที่สุดเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่น่าพอใจ แต่ทีมส่วนใหญ่ขาดความสามารถในการแยกแยะทั้งสองอย่างนี้ และมีการใช้สลับไปมาด้วย อย่างไรก็ตามระหว่างสนทนาและการอภิปรายระหว่างสมาชิกในทีมจะเกิดพลังในการต่อต้านและการปกป้องตนเองที่เกิดเป็นประจำได้ ซึ่งการปกป้องตนเองที่เกิดเป็นประจำ ในความเคยชินในการปกป้องความคิดจากการถูกคุกคามของผู้อื่นในระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กันจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ได้ ด้วยเหตุนี้การเรียนรู้ของทีมจึงเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่จะจัดการกับพลังต่อต้านอย่างได้ผลระหว่างสนทนากับการอภิปรายในการทำงานของทีม แต่ขณะเดียวกันเราก็สามารถเรียนรู้ถึงสิ่งเหล่านี้ได้โดยการใช้ทักษะการซักถามและทักษะในการคิดไตร่ตรองเพื่อปลดปล่อยพลังต่อต้านออกมาเพื่อให้ทีมเกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาสมดุลระหว่างสนทนาและการอภิปรายในการเรียนรู้ของทีม การอภิปรายเป็นสิ่งจำเป็นควบคู่กับการสนทนา การอภิปรายหรือการมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไป มีการเสนอความเห็นและแก้ต่างและเป็นการอธิบายอย่างง่าย ๆ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์โดยรวมที่เป็นประโยชน์ ส่วนการสนทนาการแสดงความเห็นที่แตกต่างเป็นการเสนอความหมายต่าง ๆ เพื่อจะได้ค้นพบความเห็นใหม่ ๆ การอภิปรายจะมีการตัดสินใจร่วม การสนทนาประเด็นที่ซับซ้อนจะได้รับการตรวจสอบเมื่อทีมมีการตกลงกันและจะต้องมีการตัดสินใจเกิดขึ้นด้วย ในหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ที่มีการตกลงกันโดยทั่วไป ความเห็นที่เป็นแนวทางเลือกจำเป็นจะต้องมีการชั่งน้ำหนักและเลือกความเห็นที่ดีกว่า (ซึ่งอาจจะเห็นว่าเป็นความเห็นที่เป็นตัวเลือกเดิมหรือมีความเห็นใหม่ที่เกิดจากการอภิปรายกัน) เมื่อพวกเขาได้ผลที่ดีมาก การอภิปรายนำไปสู่ข้อสรุปหรือวิธีการปฏิบัติ ในอีกแง่หนึ่งการสนทนาจะเปลี่ยนแปลงไป พวกเขาจะไม่ค้นหาข้อตกลงแต่จะให้ความสนใจที่เข้มกว่าเกี่ยวกับประเด็นที่ซับซ้อน ทั้งการสนทนาและการอภิปรายสามารถนำไปสู่วิธีการปฏิบัติใหม่แต่การปฏิบัติมักจะเป็นการเน้นการอภิปราย ขณะที่การปฏิบัติใหม่เป็นผลมาจากการสนทนา

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

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

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5. การคิดเชิงระบบ

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 67) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป็นแบบแผนเป็นขั้นตอนของการพัฒนา มีกรอบที่เห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นแต่เชิงเหตุเชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ผิวเผิน

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

พรทิศา วันตา (2553 : 51) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นระบบความคิดมาพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องคิดเชิงระบบครบวงจร ต้องมองภาพโดยรวม มีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ มีวิธีการเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คิดอย่างเป็นกลยุทธ์ มีความชัดเจนในเป้าหมายแต่มีแนวทางที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ คิดทันการณ์ มองเห็นความจริงถึงเห็นโอกาส คาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดีและพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

นันทพร เตศิริ (2554 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น มีความสำคัญอย่างมาก กับสภาพบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญา ที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีสภาพองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์กร ต้องเข้าใจพื้นฐาน ประวัติศาสตร์และการพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความซับซ้อนเกี่ยวข้องความสัมพันธ์กัน ของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ได้เช่นไร ต้องอ่านสถานการณ์ได้พร้อมทั้งมีแนวทางแก้ไขและการพัฒนาที่ดี หลักการคิดเชิงระบบ การคิดอย่างเป็นระบบที่ดีได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการงาน มีวิธีการ เชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายและแน่วแน่ ในเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์
2. คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางที่จึงปฏิบัติก่อนปัญหา จะเกิดขึ้น
3. เล็งเห็นโอกาส ในทุกปัญหามีโอกาสไม่ย่อท้อ มองให้เห็นถึงประโยชน์และสร้าง ประโยชน์ให้เกิดขึ้นให้ได้ในทุกโอกาส

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558 : 63) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบนั้น สถานศึกษาส่งเสริมให้ บุคลากรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาในทิศทางเดียวกันมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนและจัดระบบ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างเป็นลำดับขั้นตอน ประเมินผล การดำเนินงานและนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ไพลิน บุญนา (2559 : 39) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นกระบวนการพิจารณา ไตร่ตรองเรื่องราว หรือเหตุการณ์ของสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน สามารถสร้าง ความเข้าใจแบบองค์รวมและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้ได้มา ซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

สตาดา (Stata. 1989 : 74) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถทางความคิด ของคน เป็นตัวจำกัดความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กร จากการศึกษาพบว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญที่จะ นำองค์กรเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงกล่าวคือ จะต้องมีความเป็นผู้ออกแบบและปฏิบัติ ผู้ที่จะออกแบบองค์กรจะต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ทำการปรับเปลี่ยนกระบวนพฤติกรรมของคน

เซงเก้ (Senge. 1990 : 58) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการมองในภาพรวมทั้งหมด เป็นกรอบในการมองความสัมพันธ์ภายในมากกว่าที่จะมองเฉพาะเจาะจงลงไปในจุดใดจุดหนึ่ง และช่วยให้มองเห็นสิ่งที่เป็มูลเหตุภายใต้โครงสร้างของสถานการณ์ที่ซับซ้อน การคิดอย่างเป็น

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

1. การป้อนกลับแบบเสริมแรง เป็นการเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการป้อนกลับของกระบวนการในทุกรอบของวงจรการป้อนกลับจะส่งผลให้ผลผลิตที่ได้เพิ่มมากขึ้น หรือขยายผลมากขึ้นกว่าเดิม และเป็นไปในทางเดียวกันหรือดุดออยลง แสดงถึงสภาพการทำงานในสถานการณ์ที่เวลาเหลือน้อยลงจนกลายเป็นความกดดันด้านเวลา ก็ส่งผลให้การทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิมจนส่งผลให้ความตั้งใจในการทำงานน้อยลงไป หรือการทำงานด้วยความเร่งรีบจนให้ความตั้งใจลดน้อยลง เมื่อความตั้งใจลดน้อยลงก็จะส่งผลให้การทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดไว้หรือเกิดความผิดพลาดจนทำให้งานไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้

2. การป้อนกลับแบบสมดุล เป็นการป้อนกลับที่ตรงกันข้ามกับการป้อนกลับเสริมแรง กล่าวคือ ผลผลิตที่ย้อนกลับมาเข้าสู่ระบบจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมน้อยมากหรือไม่เกิดผลเท่าไรนัก ซึ่งทำให้ภาพรวมของระบบคงที่ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ หรือเรียกว่า สภาวะสมดุล เมื่อเราตั้งใจที่จะเรียนรู้ในเรื่องใดก็เท่ากับว่าเราจะมีเป้าหมายอย่างหนึ่งอยู่ในใจ ผลก็คือเรากระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ และผลที่ได้จากการกระทำนั้นจะเป็นข้อมูลย้อนกลับมาให้เรารับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างเป้าหมายในการเรียนรู้กับผลการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เกิดการตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนแปลงการกระทำเพื่อให้ช่วงห่างของเป้าหมายกับสิ่งที่ป็นอยู่แคบเข้าจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่กำหนดเอาไว้

3. ความหน่วงระบบใด ๆ ต่างก็มีกระบวนการแปรสภาพเป็นของตัวเองซึ่งกว่าจะเห็นผลก็ต้องอาศัยเวลา ซึ่งได้แสดงให้เห็นถึงความหน่วงหรือความล่าช้าของระบบทำน้ำอุ่น คือ เมื่อเรามีความต้องการอุณหภูมิของน้ำ (เป้าหมาย) เพิ่มขึ้นจากเดิม เราจะทำกรปรับก๊อกเพื่อเพิ่ม

ความร้อนให้มากขึ้น ซึ่งกว่าจะได้อุณหภูมิที่ต้องการ ระบบทำน้ำอุ่นจะต้องผ่านกระบวนการต่าง ๆ ภายในระยะเวลาหนึ่งจนได้อุณหภูมิที่ต้องการ (ก็จะกลายเป็นอุณหภูมิ ณ ปัจจุบัน) และช่วงเวลา ที่ระบบทำน้ำอุ่นใช้ก็คือความหน่วงนั่นเอง

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการคิด อย่างเป็นระบบและพินิจพิเคราะห์ว่า สมาชิกจะถูกกระตุ้นให้ใช้ความคิดในแบบใหม่ และใช้ทักษะ ที่มีประสิทธิภาพ มีระบบเพื่อที่จะเชื่อมโยงให้เป็นวงจรย้อนกลับอย่างพินิจพิเคราะห์เพื่อพิจารณาถึง สมมติฐาน

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการพิจารณาวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผลการดำเนินงานและนำผล มาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาสถานศึกษาให้อยู่รอด ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบันนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างศักยภาพ กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิด การทำงานเป็นทีมและร่วมกันรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถพร้อมขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทุกคนต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนให้มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ประกอบด้วย การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล พัฒนา การศึกษาและคุณภาพชีวิตของคนไทยทั้งระบบ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากร หน่วยงาน องค์กร สถาบัน สถานประกอบการหรือชุมชนในการร่วมกันผลักดันให้เกิดพลังในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ มีนโยบายกำหนดให้ร่วมกันยกระดับคุณภาพ การบริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องอาศัย ความร่วมมือของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้ามาเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดแนวทางอันเป็นแบบแผน ในการดำเนินงาน มีการแบ่งปันประสบการณ์อันเป็นภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมาย เพื่อไปให้ถึง มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันใช้วางแผนการทำงานเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด จนเป็นรูปแบบความคิดที่เป็นระบบและในที่สุดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 2561 : 1 - 2)

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3. พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

นโยบายที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตรการวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 3 ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบายที่ 4 ด้าน โอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

นโยบายที่ 6 ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นลักษณะของการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน บุคลากรในองค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ มีการถ่ายทอดความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นร่วมกัน มีพลังและเป้าหมายในการสร้างผลงานตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้เกิดความคิด

แรงบันดาลใจใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และเป็นที่ซึ่งสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลที่ยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

วิลเลอร์ (Wheeler. 2003 : 2438 - A) ได้ศึกษา การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา ประสิทธิภาพของชาวอเมริกัน พบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุงโรงเรียน และ 3) การวิจัยจะเน้นในหลักวินัย 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม

ซีฟอร์ด (Seaford. 2004 : 2734 - A) ได้ศึกษา วินัย 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน พบว่า 1) ในมุมมองของผู้บริหารมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ในมุมมองของกลุ่มเพื่อนที่วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของโรงเรียนมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 3) ในเรื่องของความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการ ในผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มเพื่อนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 4) ในการแสดงความชัดเจนของหลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันที่ว่า ในกิจกรรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และ โรงเรียนควรที่จะสร้างสรรค์โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร

งานวิจัยในประเทศ

พรทิวา วันตา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธานี มาลาศรี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 3 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประภาวัลย์ สิงห์วิวัฒน์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

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

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

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

ไพศาล โกพัฒนันดา, สุริยงค์ ชวนขยัน และสมสรธัญก์ วงษ์อยู่น้อย (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า 1) การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นบุคคล องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ องค์ประกอบการจัดโครงสร้างองค์กร

ที่เหมาะสม องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม และองค์ประกอบการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม องค์ประกอบการคิดอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบการสร้างบรรยากาศแบบเปิด และ 2) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานทุกระดับให้เห็นความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ มีการสร้างองค์ความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge) ที่ได้กล่าวไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 5 ประการ คือ การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ของทีม ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้เกิดความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี