

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

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

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

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

ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐ เพื่อให้ความรู้ ประสบการณ์ และอบรมเยาวชน ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ

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

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

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

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

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

ความสำคัญของการบริหาร

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหาร ไว้ดังนี้

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

1. การวางแผน (P - Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

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

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

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

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

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

ไซมอน (Simon, 1976 : 8) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ โดยมีการวางแผนการดำเนินงาน การกำหนดโครงสร้างองค์กร

และมอบหมายแบ่งงาน การช่วยพัฒนาบุคลากร อีกทั้งสร้างความร่วมมือและการประสานงานที่ดีในองค์กร

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงาน โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการการทำงานเพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

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

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

เตือนใจ ไพค่านาม (2553 : 13) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญ และความจำเป็นยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีตัวประกอบด้านอื่น อีกมากมายที่มีผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหา อยู่สม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญการแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศ การบริหารศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญอย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาเป็นเวลาหลายปี จึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นจะต้องได้รับการฝึกหัด อบรมมาโดยตรง จึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือ สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

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

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

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

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

บทบาทของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้กล่าวถึงบทบาทของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

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

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

ให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงยังเป็นแบบอย่างการเรียนรู้เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงเป็นตัวกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นเรียนรู้

ณัชชพรธานี ศรีปานนาค (2554 : 19) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการแสดงออกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง โดยพฤติกรรมที่แสดงออกต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ซึ่งจะต้องผสมผสานระหว่างความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

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

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

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

กลุ่มที่ 1 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุนและบทบาทการขจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน

กลุ่มที่ 2 บทบาทในการให้และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตามบทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล และบทบาทการสร้างขวัญกำลังใจ

กลุ่มที่ 3 บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ บทบาทการปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาทในการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ 4 บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจและบทบาทการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล

สรุปได้ว่า บทบาทของการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ดียิ่งต้องสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

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

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

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

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

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

อย่างวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ ผู้นำ ค่านิยม โครงสร้าง ระบบกระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กร
 แห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลตลอดจนเร่งให้เกิดการเรียนรู้
 ในทุกระดับ

สรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคล
 อยู่เสมอ เป็นองค์กรที่คนสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาตามต้องการ และยังสามารถสร้าง
 แนวคิดใหม่ ๆ ได้เสมอ กระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิด
 การเรียนรู้และการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่องจนปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการ ได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

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

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

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

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

ในเรื่องการเรียนรู้ขององค์กรในหมุ่นกว้างแผนหรือผู้บริหารระดับนโยบายขององค์กร รวมถึงระดับปฏิบัติการ พบว่า ในวงวิชาชีพครูรวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบได้ให้ความสนใจต่อแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้เชิงองค์กรน้อยมาก พฤติกรรมเช่นนี้อาจเกิดจากความเคยชินที่มีต่อกระบวนการเรียนการสอนที่จำเจอยู่แล้วในชีวิตประจำวันของครู ความใส่ใจที่มีต่อกระแสการเรียนรู้ที่ผู้คนพากันตื่นตัวในวงวิชาการบริหารจึงขาดหายไป จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระบบการศึกษาทั่วโลกอยู่ในภาวะเสื่อมลง อย่างไรก็ตามสำหรับระบบการศึกษาในต่างประเทศได้มีนักการศึกษาหลายท่านที่ยอมรับประสิทธิภาพของแนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อสมรรถภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลผลิตคือผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอย่างเห็นได้ชัด

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

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

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

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ทางการบริหารที่เน้นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการทำงานระหว่างกัน เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขึ้น

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

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

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

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

ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ผลงาน กระบวนการ และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา

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

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

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

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

1. เป็นบริษัทขององค์กรวิชาชีพมหาวิทยาลัยโรงเรียน เมื่อชาติหรือกลุ่มบุคคลอาจจะใหญ่ หรือเล็กที่มีความต้องการ ที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยอาศัยการเรียนรู้
 2. เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตขององค์กร โดยการให้การศึกษาฝึกอบรมแก่บุคลากร
 3. เป็นการสร้างโอกาส กระตุ้นบุคลากรในทุกตำแหน่งหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความเป็นมนุษย์
 4. เป็นการร่วมสร้างวิสัยทัศน์กับบุคลากรและกระตุ้นบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยน หรือสร้างภาพอนาคตร่วมกัน
 5. เป็นการบูรณาการงาน การเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรแสวงหาคุณภาพ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 6. เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กร ได้แสดงความสามารถพิเศษ โดยการมุ่งเน้น ที่การเรียนรู้และการวางแผนกิจกรรมการศึกษาอบรมที่สอดคล้องกับความสามารถด้วย
 7. เป็นการเสริมอำนาจ บุคลากรให้ขยายขอบเขตหน้าที่ของตน สอดคล้องกลมกลืน กับรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล
 8. เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในการสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ มากยิ่งขึ้น
 9. เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อมและสังคมและกระตุ้นให้ บุคลากรไปในทิศทางเดียวกัน
 10. เป็นการทบทวนเรียนรู้เพื่อรักษานวัตกรรมคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ
- สรุปได้ว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางการพัฒนาเสริมสร้างทักษะ หรือความสามารถในการเรียนรู้หลักของทีมงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะช่วยผลักดัน ให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้การทำงานที่ยึดหยุ่น สนับสนุนให้เกิด

การเรียนรู้ทุกระดับ โดยมีกระบวนการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ กระบวนการ และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวินัย 5 ประการ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ไว้ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้

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

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

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

อัญชติ มั่งมุล (2554 : 33) ได้กล่าวว่า บุคคลที่รอบรู้เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้เกิดความรู้ใหม่ ทักษะใหม่และเปลี่ยนแปลงเจตคติ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นเพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

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

1. วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการจะให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นจริงแก่ชีวิตของตนสักวันหนึ่งในอนาคตคนเราทุกคนจึงควรมีความมุ่งมาดปรารถนา หรือความคาดหวังว่าในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิตนั้นเราจะบรรลุผลสำเร็จ

2. การจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ มักมีความเข้าใจ ผิดเสมอว่า จะมีผลให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียด แต่ในความเป็นจริงแล้ว ถ้าเรามีวิสัยทัศน์ควบคู่ไปกับความเป็นจริงจะทำให้ความสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้

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

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

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นลักษณะบุคคลในสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง และรู้กฎระเบียบวินัยของสถานศึกษา มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคนที่หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

2. การมีแบบแผนความคิด

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

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

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

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

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

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

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นรูปแบบที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของสถานศึกษามีแบบแผนทางจิตสำนึกหรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสม ไม่ที่ถอย เมื่อเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 54) ได้กำหนดแนวทางการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า องค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เพื่อให้เกิดพลัง การที่คนในองค์กรเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ร่วมกันจะทำให้บุคคลตั้งใจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

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

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

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

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

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

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

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

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

4. สามารถทำให้วิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันมีความเป็นรูปธรรม คือ สามารถนำไปใช้ได้จริง

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ของตนเองให้สอดคล้องกับทักษะร่วมของสถานศึกษาอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาให้เกิดภาพความสำเร็จ ในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วมและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของบุคลากร

ทั้งสถานศึกษา เมื่อบุคลากรเข้าใจถึงความปรารถนาพร้อมกันแล้วจะทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและพร้อมที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุความปรารถนาพร้อมกันที่ตั้งไว้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

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

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

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

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

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

1. ระดับการเรียนรู้ การเรียนรู้ในองค์กรสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ระดับ คือ

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

1.2 ระดับทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องสอนให้บุคคลเรียนรู้เทคนิคในการแก้ปัญหา และทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและขีดความสามารถซึ่งเกิดจากความสำเร็จโดยทีมงาน

1.3 ระดับองค์กร การเรียนรู้ในระดับองค์กรแตกต่างกับการเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับทีม คือ การเรียนรู้ระดับองค์กรจะเกิดขึ้นผ่านความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งซึ่งมาจากความรู้ และแบบแผนทางความคิดของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นลักษณะที่สมาชิกในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นมีการประสานความร่วมมือโดยทำงานไปในทิศทางทางเดียวกัน ทำให้ ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะคนมากยิ่งขึ้นย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ที่เป็นระบบกลุ่มโดยรวม ของสมาชิกในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ

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

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

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

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

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

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

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

การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด

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

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

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

งานวิจัยในประเทศ

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

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

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

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

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

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

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

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ผู้บริหารจะต้องใช้บทบาทหน้าที่ ในการนำสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการมี แบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิด อย่างเป็นระบบ มาใช้เป็นหลักในการพัฒนาสถานศึกษา โดยการแสดงภาวะความเป็นผู้นำ ในการบริหารการศึกษาจัดการศึกษา หรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในการส่งเสริมเสริม สนับสนุนเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานได้ไปในทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัย จึงศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี