

องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

พจนีย์ กระยอม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ พจนีย์ กระยอม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

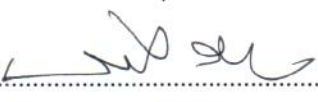
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพงษ์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพจน์ รักราม กรรมการสอบร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ แนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายชยยุทธ ศรีทธา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีประจักษ์ ประชานกรรมการกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 ที่กรุณาได้รับเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณะผู้อำนวยการกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 คณะครู และบุคลากร ทางการศึกษาทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างราบรื่นด้วยดี คุณค่า และประโยชน์จากงานนิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษามีผู้วิจัยขอขอบคุณคุณความดีนี้เป็นเครื่องตอบแทน พระคุณ บิดา มารดา บุตรธิดา ญาติพี่น้อง และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

พจนีย์ กระยอม

58920413: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้/ กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

พจนีย์ กระจอม: องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (LEARNING ORGANIZATION OF PHAN THONG CLUSTER 2 UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ค. 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามเกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างใช้การทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนความคิดอ่าน
2. การเปรียบเทียบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. การเปรียบเทียบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการศึกษาของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2	10
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	13
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้	32
สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	38
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปผล	90
อภิปรายผล	92
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก	108
ภาคผนวก ก.....	109
ภาคผนวก ข.....	113
ภาคผนวก ค.....	119
ภาคผนวก ง.....	121
ประวัติย่อของผู้วิจัย	129

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงานและขนาดโรงเรียน	70
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวม.....	71
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านความรอบรู้แห่งตน.....	72
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	73
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม.....	75
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	76
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ	78
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	79
10	การเปรียบเทียบ องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	80

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 81
12	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 82
13	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 84
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 85
15	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน 86
16	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรู้แห่งตน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 87
17	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 87
18	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามขนาดโรงเรียน 88
19	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	89
21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามองค์การ แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	120

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการแข่งขันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน การคมนาคมขนส่ง และเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถเชื่อมโยง คน ชุมชน โครงการและรัฐบาล ทั่วทั้งโลกให้กลายเป็น สังคมเดียว โลกแห่งการแข่งขันทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป หลายองค์การ ต้องเผชิญกับปัญหาและผลกระทบ ทำให้ต้องปรับตัวให้ทันกับการอยู่รอด การจัดการกับการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็น การปรับโครงสร้างองค์การ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานหรือแม้แต่การนำแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพราะเป็นวิธีการหนึ่งที่องค์การต่าง ๆ ปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์พร้อมที่จะสร้างและรักษาความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ จึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์การ ที่ต้องมีความรู้ความสามารถและศักยภาพ ที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงผลักดันจากการแข่งขันและต้องมีความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงและพร้อม ที่จะเรียนรู้ (อาภาพร เพชรศรีสม, 2556, หน้า 1) สถาบันและองค์การต่าง ๆ ก็เป็นส่วนที่ได้รับ ผลกระทบ ดังกล่าวทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าทำอย่างไรที่สถาบันหรือองค์การเหล่านี้จึงจะพัฒนาและ ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การที่สถาบันหรือ องค์การต่าง ๆ ต้องเร่งพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรนั้นอยู่รอดและ มีภูมิคุ้มกันที่รองรับสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (มยุลา เนตรพนา, 2555, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 เกี่ยวกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ระบุว่าให้กระทรวงส่งเสริม ให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ประกอบกับ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3

การบริหารราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 18)

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแผนพัฒนาองค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจน ต้องอาศัยวิสัยทัศน์และความร่วมมือของทุกคนในองค์กรร่วมกัน โดยทุกคนต้องพิจารณาทิศทางในการพัฒนาองค์กร เลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสถานศึกษาของตน สิ่งสำคัญคือ มุ่งเน้นในเรื่องคุณภาพผู้เรียน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนางาน ให้พร้อมที่จะเรียนรู้ปรับเปลี่ยนวิธีคิดและสร้างแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ต้องอาศัย การบริหารงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) และการติดตามประเมินผลที่เป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง (พรทิวา วันตา, 2553, หน้า 3-4) ประกอบกับสถานศึกษาเป็นองค์กรที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องมีโครงสร้างกระบวนการและยุทธศาสตร์เพื่อเป็นฐานที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์กรทางการศึกษา (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 6)

กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่รวมกลุ่มกันมีจำนวนโรงเรียน 13 โรงเรียน โดยกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ ควบคู่ความโปร่งใส ก้าวไกล กับองค์กรที่มีชีวิต ครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบกับข้อเสนอแนะของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ที่กล่าวว่าสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนอย่างจริงจัง เพราะเป็นหน่วยงานที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และหลักการที่ตั้งใจไว้ และใช้กลยุทธ์ในการบริหารที่ดี คือ การมุ่งเน้น

คุณภาพ การบริหารจัดการคุณภาพต้องมีเป้าหมาย เพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ให้แก่องค์กร (กลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2, 2559, หน้า 11-12)

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาเยาวชนให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงถูกคาดหวังจากสังคมไว้สูงที่จะเป็นกลไก ในการพัฒนาไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาสถานศึกษาดำเนินงาน ในรูปแบบของโครงการ ในจัดการเรียนรู้ยังไม่มี ความชัดเจนเป็นรูปธรรม มีเพียงตัวบ่งชี้ปรากฏ และยังมีโครงการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดการพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาไม่มีสภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เพราะผู้บริหารและ ครูขาดการตื่นตัว ขาดการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนในด้านการจัดการศึกษา พบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนยังไม่เพียงพอ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านยังไม่เพียงพอ นักเรียนไม่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ และสื่อการเรียนการสอนบางส่วนไม่สอดคล้อง ตามความต้องการของสถานศึกษา (กลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2, 2559, หน้า 21-22)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของสถานศึกษาในฐานะที่เป็น องค์กรหลักในการสนับสนุนและส่งเสริมด้านการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งสถานศึกษาจะเป็นองค์กร ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงศึกษาองค์กร แห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 และเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การศึกษาใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่งเสริมพัฒนา สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

คำถามของการวิจัย

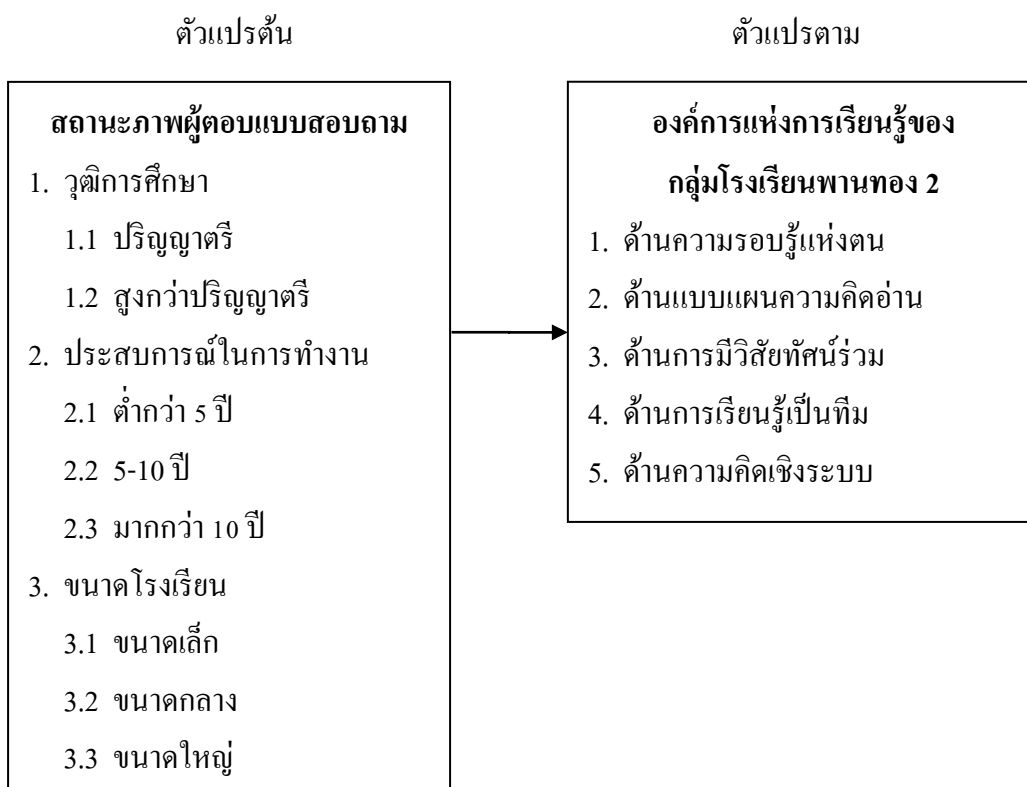
1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge, 1994, p. 112) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking) โดยได้ศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. ทำให้ทราบถึงผลต่างขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
3. นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปวางแผน ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1994, p. 112) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยมีขอบเขตดังนี้

- 1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
- 1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)
- 1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
- 1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
- 1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 157 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559, หน้า 21)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน
 - 3.1.1 วุฒิการศึกษา
 - 3.1.1.1 ปริญญาตรี
 - 3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 3.1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 3.1.2.2 5-10 ปี
 - 3.1.2.3 มากกว่า 10 ปี

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

3.2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)

3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

3.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

3.2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่องค์กรมีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มี โอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง การที่ครูปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของบุคลากร บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของสมาชิกในองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีลักษณะสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) หมายถึง แบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ที่คนคิด แสดงถึงวุฒิภาวะ ที่ได้จากการสังมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิด ที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง

ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะปรับปรุงความถูกต้องในการมอง โลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน จุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยองค์กรจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ แล้วนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา ด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถให้บังเกิดผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อยที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จที่ละส่วนในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผนและขั้นตอนของการพัฒนาที่มีกรอบและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

3. วุฒิการศึกษา คือ ระดับการศึกษาอันสูงสุดของครูปฏิบัติการสอนที่ได้รับในวันที่ครูได้รับแบบสอบถามการวิจัย สำหรับการวิจัยนี้ได้จำแนกวุฒิการศึกษาเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1 ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เช่น ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน ดังนี้

4.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4.2 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ปริมาณของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน ซึ่งกำหนดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120-300 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

6. กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่รวมกลุ่มกัน มีจำนวน 13 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดศรีประจักษ์ราม โรงเรียนบ้านย่านซื่อ โรงเรียนวัดบ้านเก่า โรงเรียนชุมชนวัดหนองคำสิงห์ โรงเรียนบ้านเนินถาวร โรงเรียนบ้านบางแสม โรงเรียนบ้านห้วยตากด้าย โรงเรียนวัดบางนาง โรงเรียนวัดโป่งตามูข โรงเรียนวัดพรตสังฆาวาส โรงเรียนวัดหนองกะจะ โรงเรียนวัดห้วยยาง และโรงเรียนวัดหนองกาน้ำ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามหน้าที่อำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐในเขตอำเภอพานทอง อำเภอนันทนิคม อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
 2. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้
 3. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge)
 4. สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้
 5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

อำนาจหน้าที่กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีหน้าที่ดำเนินการดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2, 2559, หน้า 24-28)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
3. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

4. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในกลุ่มโรงเรียน
พานทอง 2

5. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในกลุ่ม
โรงเรียนพานทอง 2

กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 ตั้งอยู่ที่ โรงเรียนวัดศรีประจักษ์ เลขที่ 63/2 หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านเก่า
อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี

ข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ในเขตบริการที่ต้องการรับผิดชอบในการจัดการศึกษา จำนวน 13 โรงเรียน คือ

1. โรงเรียนวัดศรีประจักษ์
2. โรงเรียนบ้านย่านซื่อ
3. โรงเรียนวัดบ้านเก่า
4. โรงเรียนชุมชนวัดหนองตำลึง
5. โรงเรียนบ้านเนินถาวร
6. โรงเรียนบ้านบางแสม
7. โรงเรียนบ้านห้วยตากค้าย
8. โรงเรียนวัดบางนาง
9. โรงเรียนวัดโป่งตามุข
10. โรงเรียนวัดวรพรตสังฆาวาส
11. โรงเรียนวัดหนองกะจะ
12. โรงเรียนวัดห้วยยาง
13. โรงเรียนวัดหนองกาน้ำ

วิสัยทัศน์ (Vision)

กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

ค่านิยม (Values)

มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ควบคู่ ความโปร่งใส ก้าวไกลกับองค์กรที่มีชีวิต มุ่งสัมฤทธิ์ผลของเครือข่าย ประสานสายสัมพันธ์สู่สากล

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม
3. ครูผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงคุณภาพระดับมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ในการพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์สร้างโอกาสทางการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำ
 - 1.1 การสร้างโอกาสระดับกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
 - 1.2 ค่าใช้จ่ายและระบบสนับสนุนการรับนักเรียน
 - 1.3 ลดปัญหาออกกลางคัน
2. ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 2.1 คุณภาพโรงเรียนแต่ละประเภท
 - 2.2 การเพิ่มคะแนนผลสัมฤทธิ์
 - 2.3 การพัฒนาสู่มาตรฐานสากล
3. ยุทธศาสตร์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.1 การสรรหา
 - 3.2 การพัฒนา
 - 3.3 ขวัญและกำลังใจและความก้าวหน้า
4. ยุทธศาสตร์พัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 4.1 ICT เพื่อการบริหาร
 - 4.2 ระบบ ICT เพื่อการศึกษา
 - 4.3 การทักษะพัฒนาสื่อ ICT

5. ยุทธศาสตร์พัฒนาการสื่อสารสู่อาเซียนและสากล
 - 5.1 ภาษา (ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น)
 - 5.2 อาเซียน
 - 5.3 ชีตความสามารถในการแข่งขัน
6. ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการ
 - 6.1 การบริหารกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
 - 6.2 การพัฒนาโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 ระบบธรรมาภิบาล
7. ยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา
 - 7.1 ปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
 - 7.1.1 ปรับหลักสูตร
 - 7.1.2 พัฒนาการกระบวนการเรียนรู้
 - 7.2 ปฏิรูประบบการสรรหาและพัฒนาครู
 - 7.2.1 ระบบการสอบ การสรรหาเข้าสู่ตำแหน่ง
 - 7.2.2 การพัฒนาครูแบบออนไลน์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 เป็นการบริหารจัดการศึกษาภายใต้แผนกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่กำกับดูแล ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามศักยภาพและพื้นฐานของผู้เรียน

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้

ประมาณ ค.ศ. 1978 คริส อาร์กิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษา และพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ โดนนัน ชุน (Donald) แห่งสถาบันเทคโนโลยีของแมซซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology: MIT) เผยแพร่งานเขียนแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ แต่ด้วยแนวคิดยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงไม่ได้รับความนิยมเท่าที่ควร (Argyris & Schon, 1978) จนกระทั่งปี ค.ศ. 1980 องค์กรบางแห่งให้ความสนใจและนำไปประยุกต์ เช่น บริษัทเชลล์ ซึ่งนำเอาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

เชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท (Marquardt, 1996) และตั้งแต่ ค.ศ. 1990 เป็นต้นมา หลายองค์กรนำเอาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ปฏิบัติและประสบความสำเร็จ เช่น โมโตโรล่า วอลต์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีร็อกซ์ เจอเนอร์ลอิเล็กทริกซ์ ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดัก ฮิวเล็ดแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น และช่วงเวลานี้มีบุคคลหลายท่าน ผลงานเขียนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้แพร่ไปทั่วโลก โดยเฉพาะแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของปีเตอร์ เอ็ม. เซ็งเก้ จากสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต (MIT; Center for organizational learning) ในผลงานเขียนชื่อว่า The fifth discipline: The art and practice of learning organization) (ฉลองชัย ชีวสุทรสกุล, 2556, หน้า 7)

Peter M. Senge ได้เขียนหนังสือ The fifth discipline-the art & practice of the learning organization ขึ้นในปี ค.ศ. 1990 และยังได้เขียนเล่มที่สองออกมาอีก ภายใต้ชื่อ The fifth discipline-strategies and tools for building a learning organization ในปี ค.ศ. 1994 โดยแนวคิดในการบริหาร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) นี้ได้พิสูจน์ถึงความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ ในสหรัฐอเมริกา และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายตลอดระยะเวลาที่ล่วงเลยมา และล่าสุด American Society for Training and Development-ASTD ซึ่งถือได้ว่าเป็น สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกาก็ได้ประกาศเกียรติคุณให้ ดร.เซ็งเก้ ผู้นี้เป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่นประจำปี ค.ศ. 2000 นอกจากนี้แล้วในสังคมวิชาการ ด้านการบริหารทั่วทั้งโลกต่างก็ให้การยอมรับและตั้งฉายาเรียกเขาว่า “Mr.Learning organization” (เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิลา นนท์, 2545, หน้า 3-4) ประกอบกับแนวความคิดเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ ให้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังต่อไปนี้

เรื่องกิตติ สุทธิวิรัตน์ (2552, หน้า 32) ได้สรุปแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมและปรับปรุงตั้งแต่ตัวบุคคล ตลอดถึงตัวองค์กร ให้สมาชิก ทุกคนขององค์กรปรับเปลี่ยนวิถีคิดวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สมาชิกทุกคน มองเห็นอนาคตขององค์กรแล้วพร้อมใจกันทำการรณรงค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจเต็มใจภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ

สุทธินันท์ นาคแสง (2552, หน้า 53) ได้สรุปแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็น แนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยป้องกันปัญหาในระยะยาว เป็นการวางแผนอนาคตขององค์กรการเรียนรู้ ที่เร็วกว่าคู่แข่งถือเป็นข้อได้เปรียบและการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้อย่างเต็มที่ของบุคลากร ทุกคนทุกระดับในองค์กร โดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นนักเรียนผู้แสวงหาลึกลับที่ดี ให้แก่ชีวิต

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 34) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า แนวคิดแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีสมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก ต้องคิดอย่างมีระบบไม่คิดอย่างแยกส่วนดังนั้น ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การให้พัฒนาผู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์การตลอดจนสมาชิกทุก ๆ คน ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะความหมายแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ก่อนจะสามารถพัฒนาไปองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้งเห็นผลค่อนข้างช้า เพราะองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม นอกจากนี้องค์การแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ อย่างไรก็ตามการที่จะนำแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จะต้องมีการศึกษาอย่างรอบคอบทุกประการอย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ต่อไป

กุลฉัฐ เพ็ญวงษ์ (2556, หน้า 16) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมและปรับปรุงตั้งแต่ตัวบุคคล ตลอดถึงตัวองค์การ ให้สมาชิกทุกคนขององค์การปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สมาชิกทุกคนมองเห็นอนาคตองค์การแล้วพร้อมใจการผลักดันองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ด้วยการทำงานอย่างตั้งใจเต็มใจภายใต้บรรยากาศแห่งมิตรภาพ

ศุภลักษณ์ สานติเชิธร (2557, หน้า 19) ได้สรุปแนวคิดที่ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เน้นการเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร ทีมงาน หน่วยงาน และองค์การ ตามวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

จากแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป็นองค์การที่มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ให้สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความริเริ่มสร้างสรรค์และให้บุคคลในหน่วยงาน เน้นการเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ของบุคลากร ทีมงาน หน่วยงาน และองค์การ ตามวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สมาชิกทุกคนมองเห็นอนาคตองค์การแล้วพร้อมใจการผลักดันองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวคิดที่เติบโตมาจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเรื่อง การเรียนรู้ องค์การและการจัดการ การฝึกอบรมและพัฒนา กล่าวคือ หากเป็นกระแสด้านการเรียน การสอนก็จะเปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้สอน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ มาเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learner center) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติด้วยตนเอง (Action learning) โดยการเรียนรู้จะถูกร้อยเรียงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต และผสมผสานเข้ากับ สภาพแวดล้อมในชีวิตและการทำงาน จากแนวคิดดังกล่าวจึงมีผู้ให้ความหมายขององค์การ แห่งการเรียนรู้ไว้มากมายหลายท่านดังนี้

สุวรรณ รักศีล (2550, หน้า 73) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานที่มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคน หรือทีมงานมีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานร่วมกัน โดยนำความรู้ ความสามารถรวมทั้งเทคโนโลยีที่ทันสมัยนั้นมาพัฒนาตนเองและองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้

จุฑามาศ ประเสริฐสุข (2550, หน้า 50) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สมาชิกในองค์กรเพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้ง ในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์ ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สุชาติ ใจภักดี (2550, หน้า 56) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกชน และองค์การในการสร้างสรรค์และถ่ายโอนองค์ความรู้ เพื่อสร้างศักยภาพขององค์กรและบุคคล ในองค์กรต่าง ๆ เรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง แสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เพ็ญสิริ บุญอินทร์ (2550, หน้า 12) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ต้องมีการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เกิดเป็นรูปแบบการคิดแบบใหม่ที่จะนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของ บุคคลของกลุ่มและตลอดจนองค์กร

ตติยา ม่วงมิ่งสุข (2550, หน้า 28) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรสามารถขยายขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการขวนขวายหาความรู้ อยู่เสมอ และเป็นที่ยิ่งบุคคลได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีการปรับเปลี่ยนตนเอง

เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกแก่บุคคลทุกคนในการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้องค์กรดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและได้เปรียบทางการแข่งขัน ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา กระบวนการเรียนรู้จึงควรอยู่ในทุก ๆ องค์การ รวมถึงอยู่ในกระบวนการงาน ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันเรียนรู้และร่วมกันทำอย่างเป็นระบบ

อำนาจ คงสาคร (2550, หน้า 24) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของผู้นำฝ่ายบริหารและสมาชิกทุกคนขององค์กรจะปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การเดียวกัน มองเห็นอนาคตขององค์การแล้วพร้อมใจกันผลักดันองค์การให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

ศักดิ์ดา มัชปาโต (2550, หน้า 18) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นและตั้งใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กร โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2550, หน้า 18) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ และถ่ายโอนองค์ความรู้ โดยใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จควบคู่ไปกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือเป็นการเพิ่มความสามารถขององค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง

วารินทร์ เสมาล้อม (2551, หน้า 12) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้สร้างความรู้ที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

บัณฑิตา อินสมบัติ (2551, หน้า 14) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคคลในองค์กรเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน หรือมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในเชิงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กฤษณี วงศ์จันทร์ (2551, หน้า 22) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วยการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของคนในองค์กร ทั้งในด้าน

ความรู้ ทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่องและบริหารจัดการความสามารถและศักยภาพนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ธีรยุทธ จิมอาษา (2551, หน้า 14) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเพื่อสร้างศักยภาพของปัจเจกชน และองค์กรในการสรรหา ถ่ายโอนความรู้ และบุคลากรในองค์กรเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงเข้าไปอยู่โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ว่า โรงเรียนที่สามารถปรับตัวเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ต้องปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ ที่ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ของบุคคลทั่วทั้งองค์กรเพื่อให้ปรับตัวให้ดีขึ้น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถก้าวถึงจุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551, หน้า 10) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสนับสนุนทางการเรียนรู้ให้เกิดทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีทั้งบทเรียนที่ผิดพลาดและประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับใช้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ได้เป็นระบบอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้นั้นจะต้องเป็นไปโดยพร้อมเพียงกัน ทั้งองค์กร โดยผู้เริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงในความคิดภูมิปัญญาภายในตัวพนักงานแต่ละคน และจะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับเวลา ความคิด ความเข้าใจของพนักงานให้เกิดการประยุกต์ใช้ให้เป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการ

กิตติ พลนามอินทร์ (2551, หน้า 11) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการขยายขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 12) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลาย มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กร มีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกันแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน ให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

ประยูร อิ่มสวาสดี (2552, หน้า 19) ให้ความหมายว่า องค์การที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์การมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552, หน้า 12) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้สามารถผลิตผลงานไปพร้อม ๆ กับการสั่งสมความรู้และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พัฒนาวิธีการทำงานและระบบการทำงานขององค์การไปพร้อม ๆ กัน ทำให้ได้ผลลัพธ์ขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ผลงานตามภารกิจขององค์การนั้น รวมทั้งการสร้างคน อันได้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับองค์การ จะเกิดการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยอาศัยการทำงานเป็นพื้นฐาน

ธารินี วัฒนจันทร์ (2552, หน้า 32) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเป็นแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดวงเดือน บุญศรี (2552, หน้า 10) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การ หรือ โรงเรียนที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของครูแต่ละคน แต่ละกลุ่ม และทั่วทั้งโรงเรียนให้เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง มีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกันแบ่งปันความรู้ที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

จุฑามาศ อินนามเพ็ง (2552, หน้า 59) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์การที่มุ่งมั่นและตั้งใจให้สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์การ โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน วิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

เจษฎา นกน้อย (2552, หน้า 7) ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการองค์กรที่ระดมสรรพกำลังจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการ การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และการแสวงหาวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

โฆษิต อัมมกล (2552, หน้า 19) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีทักษะในการสรรหาและถ่ายโอนองค์ความรู้ มีการบริหารงานที่ตอบสนองต่อความหลากหลาย ความแตกต่างและไวต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม สมาชิกในองค์กรมีพลังในด้าน การศึกษา เก็บสะสมองค์ความรู้เป็นองค์การที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้สมาชิก มีความคิดที่หลากหลาย มีแรงบันดาลใจ ได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการปรับเปลี่ยน องค์กรไปในทางทิศทางเดียวกัน และพัฒนาให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถขยายขอบเขต สมรรถนะขององค์กรเพื่อสร้างผลที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

นิชชารัช เนาวรัตน์ (2552, หน้า 33) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กร ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เกิดขึ้นกับ องค์กรอยู่ตลอดเวลา และมีการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อเกิดองค์ความรู้ใหม่ในองค์กรและนำไปสู่ การพัฒนาที่ยั่งยืนและบรรลุตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ (2552, หน้า 31) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กร ที่บุคคลในองค์กรในการเรียนรู้เพิ่มพูนความสามารถของตน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานที่ปรารถนา เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ที่มุ่งสร้าง องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อการกระทำและผล เป็นองค์กรที่ส่งเสริมรูปแบบการคิด อย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนผู้ปฏิบัติในองค์กร

สุทธินันท์ นาคแสง (2552, หน้า 51) ได้สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและศักยภาพขององค์กร โดยอาศัยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันคิด แบบแผนความคิดอ่าน ความเข้าใจเชิงระบบ ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ ตลอดจนการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาองค์กรในภาพ

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 24) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกมีการตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสามารถ เรียนรู้จัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือไปสู่ความสำเร็จ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สถาพร กริธาธร (2553, หน้า 13) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการดำเนินการหรือส่งเสริม ให้บุคคลทีมงานหรือกลุ่มในวงการ ได้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยกระบวนการเรียนรู้ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

ฉันทกฤต ชื่นชนะ (2553, หน้า 11) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคนแต่ละกลุ่มทั่วทั้งองค์กร มีอิสระในการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ที่หลากหลายร่วมกันแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

พรทิวา วันตา (2553, หน้า 24) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เหลือให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกัน ที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่าย ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลังร่วมกันจะนำไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืน และเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร

พัทธ์ลิตา มิบุญ (2553, หน้า 21) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกทุกระดับที่เพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพคนในองค์กร โดยการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุวพร คำพา (2554, หน้า 14) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีสมาชิกตื่นตัวมุ่งมั่นในการแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายโอนความรู้และปรับแต่งความรู้ไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะสะท้อนต่อความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารที่มุ่งเน้นในองค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่เฝือพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล อาศัยฐานการทำงานของคนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สร้างสรรค์ผลงานจากความรู้ ความคิด ประสบการณ์ จากการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพัฒนาระบบขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน กับการเปลี่ยนสภาพให้องค์กรก้าวหน้าไปได้อย่างไม่หยุดยั้ง ภายใต้สภาวะของโลกยุคปัจจุบัน

ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554, หน้า 20) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

ศุทธภา อัครเจษฎากร (2554, หน้า 18) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่บุคลากรมีความตื่นตัว มุ่งแสวงหาความรู้อย่างหลากหลาย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นอิสระ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน เน้นรูปแบบ การทำงานเป็นทีม และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง ทั้งยังได้พัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและพัฒนาระบบขององค์กรไปพร้อมกัน ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและประสิทธิภาพภายใต้ภาวะของโลกในยุคปัจจุบัน

ชูศักดิ์ คนใหญ่ (2554, หน้า 28) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์กร นำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการ และมีการเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 263) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรที่เป็นระบบในการค้นหา สร้าง รวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ ถ่ายทอด แบ่งปันให้ความรู้ การสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ช่อผกา ชัยชาญ (2555, หน้า 34) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ คนในองค์กร มีความมุ่งมั่น ไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะสร้างประโยชน์และการพัฒนาแก่องค์กร รวมไปถึง การพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรม การมีพฤติกรรมที่มีผลเชิงบวกต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ และยังรวมไปถึงการเปิดรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

วิทยา กุอ (2555, หน้า 17) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่มีบรรยากาศในการกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากร ได้ขยายขอบเขตการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร สร้างองค์ความรู้ที่หลากหลาย โดยอาศัยการทำงานเป็นทีม แบ่งปันความรู้ เพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการ ไปสู่เป้าหมายร่วมกัน พัฒนาองค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยอย่างยั่งยืน

ช่อผกา ชัยชาญ (2555, หน้า 34) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การมีความมุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน ที่จะสร้างประโยชน์และการพัฒนาแก่องค์กร รวมไปถึง การพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างวัฒนธรรม การมีพฤติกรรมที่มีผลเชิงบวกต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่ อยู่ และยังรวม ไปถึงการเปิดรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร

มยุลา เนตรพนา (2555, หน้า 14) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการปฏิรูปหรือสนับสนุนทางด้านการเรียนรู้ ให้เกิดขึ้นทุกระดับ มีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสามารถนำความรู้มาปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรได้อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและการเรียนรู้จะต้องเป็นไปด้วยความพร้อมเพียงทั้งองค์กร

สุพิชชา อุงค์ (2555, หน้า 16) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกัน ที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้อันจะนำไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่มีความยั่งยืนและเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้ง องค์กร

อาภาพร เพชรศรีสม (2556, หน้า 10) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กร โดยกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน การแก้ไขที่จะเรียนรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและ เป็นระบบจนนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ประวิติชัย อินทวิชัย (2556, หน้า 13) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละคน แต่ละกลุ่ม ทั่วทั้ง องค์กรมีอิสระในการเรียนรู้ สร้างความรู้ที่หลากหลาย ร่วมกันแบ่งปันเป็นความรู้ เพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะและศักยภาพที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

กุลณัฐ เพ็ญวงษ์ (2556, หน้า 14) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่สมาชิกทุกคน ใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดง ความสามารถ โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กรตามความคิดอ่านที่มีต่อ องค์กรหรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

ศุภลักษณ์ สานติเชียร (2557, หน้า 21) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเกิดความใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา โดยมีการเรียนรู้ร่วมกัน

รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้หรือแก้ปัญหาขององค์กร มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน และสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนาสมาชิกและองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

สุรศักดิ์ ศรีผดุง (2557, หน้า 10) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถจัดการและใช้ความรู้เป็นเครื่องมือเพิ่มพูนความสามารถขององค์กรให้มีความคิดใหม่ ๆ บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีการสร้างสรรค์ ค้นหาและถ่ายทอดความรู้กันไปสู่อื่นในองค์กร เพื่อเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนมีทักษะที่ดีขึ้น สามารถปรับตัวไปตามสิ่งแวดล้อมพร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ มีกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร ทำให้เกิดการกระทำที่มีประสิทธิภาพ

นภลัย เบญจมาตร (2557, หน้า 20) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการเรียนรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร การทำงานมีการปฏิบัติและปฏิรูปลักษณ์ที่เกี่ยวข้องธรรม โดยมีการกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการอำนวยความสะดวกเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และมีการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา และบุคลากรในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

รัตนภรณ์ เกิดสอน (2557, หน้า 11) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตน ผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ และได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

เซ็งเก้ (Senge, 1990) กล่าวว่า LO เป็นองค์กรที่ขยายขอบเขตสมรรถนะขององค์กร เพื่อสร้างผลที่ต้องการอย่างแท้จริงได้ และผู้คนในองค์กรต่างเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

การวิน (Gravin, 1993, p. 80) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้างใช้และถ่ายโอนความรู้ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบพฤติกรรมเพื่อสร้างความรู้ใหม่

มาร์ควอร์ดท์ (Marquardt, 1996, p. 2) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบริหารความรู้ใช้เทคโนโลยีเสริมอำนาจบุคคลและขยายการเรียนรู้ให้ปรับตัวดีขึ้นและมีความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง

อาร์กิริส และฉอน (Argyris & Schoon, 1978) ได้ให้ความหมายของ Organizational Learning (OL) ว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ในองค์กร ตลอดจนสิ่งที่เขาเรียกว่า “Defensive routine” หรือ รูปแบบที่ผู้คนแสดงออกเป็นนิสัย เพื่อปกป้อง หรือแก้ตัวลง

เพดเลอร์, บูร์เกนี และบอดเดลล์ (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1997) เห็นว่า บริษัท ที่เรียนรู้ (Learning Company) ต้องส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของสมาชิกขององค์กรทุกคน ในทุกกิจที่ทำ ในทุกคำที่พูด อย่างมีสติ รู้ตัวตลอดเวลา

ไดนออกซ์ (Dixon, 1992) พบว่า องค์กรแต่ละแห่งมักจะอาศัยการลองผิดลองถูก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ ซึ่งดูไม่คุ้มค่าและเสียเวลา แท้ที่จริงแล้ว การถ่ายโอน การเรียนรู้มักเกิดจากความรู้เจียบ (ความรู้แฝงเร้น) ที่ไม่ได้เขียนไว้ แต่อยู่ใน “หัว” ของคนที่ทำงาน ให้กับองค์กร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิกในทีมที่จะกระตุ้นให้เกิด “การถ่ายโอนอย่างเป็น กลยุทธ์ (Strategic transfer)” ระหว่างคน ระหว่างทีม ในแต่ละกาลและสถานการณ์ให้ได้

ขณะที่อีกแนวทางหนึ่ง คือ สนับสนุนให้เกิดการถ่ายโอนจากผู้เชี่ยวชาญสู่พนักงานให้ได้ (Expert transfer) ยิ่งทำได้เร็ว ได้ถูกต้องเท่าใด ก็จะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากเท่านั้น การขยายผล ของการถ่ายโอนให้มีขอบเขตและผลกระทบในวงกว้าง การถือคุณและพัฒนาระบบจึงเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้มีการปรับไปใช้พัฒนาเมื่อเจอสภาพธุรกิจที่แตกต่างไปจากเดิม

ยुकต์ (Yukl, 2002, p. 294) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กร ที่สามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและใช้ความรู้ที่นั่นก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ให้มากยิ่งขึ้น โครงการแบบนี้จะมีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 3) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมาย ของงานอยู่ต่อเนื่อง ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกให้ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเป็นสมาชิกขององค์กร ในการเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและเป็นที่พึงขององค์กรให้มีการขยายศักยภาพ เพื่อการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุป ความหมายของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง การที่องค์กรมีการสร้างช่องทางให้เกิด การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการหลายคนได้เสนอความสำคัญเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้ประมวลความหมายโดยสังเขป ดังนี้

ธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551, หน้า 13) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ การปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และสร้างการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ความเข้าใจตนเองและเข้าใจ โลกเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ขวนขวายและลงทุนด้วยตนเอง มีความสุข สนุกในการคิดค้น เพื่อหาเหตุผลและความเป็นจริง ของสิ่งต่าง ๆ โดยการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนา สภาวะผู้นำในองค์กร ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกันและกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้มีประสิทธิภาพ

วารินทร์ เสมาล้อม (2551, หน้า 15) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กร หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างความรู้ที่หลากหลาย ร่วมกันแบ่งปันความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและศักยภาพ ที่จะก่อให้เกิด ความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญ ในการช่วยให้องค์กรสามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ ที่เร็วกว่าและดีกว่าคู่แข่ง และกระตุ้นให้องค์กรประสบความสำเร็จเร็วขึ้น การเรียนรู้จะยังมีความจำเป็นมากขึ้นและไม่จำกัดเฉพาะในห้องเรียน การเรียนรู้จะทำให้คุณสามารถช่วยตนเองได้ การเรียนรู้ไม่จำกัดเฉพาะกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหารระดับสูงของการเท่านั้น แต่บุคลากรทุกคน ในองค์กรต้องมีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

ประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 20) กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทีมงานและองค์กรจากภายในได้ปรับทิศทางขององค์กรไปสู่แนวคิดใหม่ โดยการมุ่งเน้นปัจจัยด้านการเรียนรู้การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การมุ่งพัฒนาตนเอง การเรียนรู้

ตลอดเวลา การบริหาร โดยการสอนงานและแนะนำให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมและการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพของการพัฒนาคน และพัฒนาต่อไป

สุทธินันท์ นาคแสง (2552, หน้า 52) ได้สรุปความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์การหรือหน่วยงานที่ต้องแข่งขันเพื่อความอยู่รอดในท่ามกลางความก้าวหน้าและล้ำสมัยของเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันองค์การต้องใ้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์การให้ปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อผลิตและบริการที่เป็นเลิศ ด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริการและผู้ใช้บริการ

พรทิศา วันตา (2553, หน้า 28) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ

ภัทรพร ไหลไพบลีย์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์การจากภายใต้บริบทเดิมขององค์การไปสู่แนวคิดใหม่ โดยการมุ่งเน้นปัจจัยด้านการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การมุ่งพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ตลอดเวลา การบริหาร โดยการสอนงานและแนะนำให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมและการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพของการพัฒนาคน และพัฒนาต่อไป

สุทธภา อัครเจษฎากร (2554, หน้า 22) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคนในองค์การหรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรในองค์การ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน องค์การมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในอนาคต ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สุพิชชา อุงค์คำ (2555, หน้า 20) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล และมีคุณภาพ

ประวัติชัย อินทวิชัย (2556, หน้า 15) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่องค์การที่มีประสิทธิผล และมีคุณภาพ

ศุภลักษณ์ สานติเชิธร (2557, หน้า 23) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขันได้ดำรงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

รัตนารณ์ เกิดสอน (2557, หน้า 13) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทีมงานและองค์การจากภายใต้บริบทเดิมขององค์การไปสู่แนวคิดใหม่ ด้วยการมุ่งเน้นปัจจัยด้านการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะ การเรียนรู้ การมุ่งพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ตลอดเวลา การบริหาร โดยการสอนงานและแนะนำให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมและการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพของการพัฒนาคน และพัฒนางานต่อไป

จากความสำคัญของ “องค์การแห่งการเรียนรู้” ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ให้กับตนเองและองค์การ เพื่อเป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ หรือหน่วยงานให้มีกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ มีความสำคัญในการช่วยให้องค์การสามารถบริหารความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพ การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การมุ่งพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ตลอดเวลา การบริหาร โดยการสอนงานและแนะนำให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรมและการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพของการพัฒนาคน และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การที่มีการเรียนรู้เป็นองค์การที่มีการเคลื่อนไหว ยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ สมาชิกในองค์การต้องมีการชวนหาความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้

ธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551, หน้า 15) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบไปด้วย การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร องค์การต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกระดับ โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

อิสริย์ พงศ์มถานนท์ (2551, หน้า 19) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ต้องประกอบไปด้วย การให้การสนับสนุนของผู้บริหาร องค์การต้องให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกระดับ โดยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กรรณิการ์ แสงโนราช (2552, หน้า 19) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้เกิดจากกระบวนการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อน โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาปรับเปลี่ยนกลยุทธ์จาก

การทำงานเป็นทีมด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีคุณภาพตรงตามวิสัยทัศน์

ดวงเดือน บุญศรี (2552, หน้า 16) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเริ่มจากโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นมิตรต่อกัน ไม่แบ่งพวกทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เผยแพร่ความรู้ด้วยความเต็มใจ

สุรศักดิ์ พงษ์พรหม (2552, หน้า 34) ได้กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ของสมาชิก มีการคิดอย่างมีระบบไม่แยกส่วนกัน สมาชิกต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนจึงจะพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ เพราะบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรด้วย

เรืองกิตต์ สุทธิวิรัตน์ (2552, หน้า 33) ได้สรุปว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเริ่มจากโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นมิตรกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณภาพพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ ความสามารถ พร้อมเผยแพร่ความรู้ด้วยความเต็มใจ มีภาพในอนาคตและเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และทุกคนมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จด้วยความเต็มใจและมีความสุข

สุทินันท์ นาคแสง (2552, หน้า 55) ได้สรุปลักษณะขององค์กรที่จะจัดว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีนั้น ต้องมีโครงสร้างที่เอื้ออำนวย เพราะจะช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารขึ้น เกิดขึ้นได้ภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้และยอมรับในคุณค่าและพลังของการเรียนรู้ ต้องมีการสร้างความรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับและทุกวัฒนธรรมขององค์กร ต้องจัดหาเทคโนโลยีการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้สามารถเกิดการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งองค์กร ประกอบกับต้องมีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อุบัติการเรียนรู้ ไม่มองข้ามความต้องการบุคลากรในองค์กร การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและมีเครือข่ายทุกคนต้องทำงานร่วมกัน โดยคาดหวังว่าจะช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มและต้องมีวิสัยทัศน์การมองไปข้างหน้าว่าองค์กรจะก้าวไปในทิศทางใดอย่างไร

กุลฉัฐ เพ็ญวงษ์ (2556, หน้า 17) ได้สรุปว่าลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ เริ่มจากโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นมิตรกัน ไม่แบ่งพวก ทุกคนเป็นผู้ที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถ

พร้อมเผยแพร่ความรู้ด้วยความเต็มใจมีภาพในอนาคต และเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน และทุกคนมุ่งมั่นพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จด้วยความเต็มใจ และมีความสุข

ศุภลักษณ์ ศานติเชิธร (2557, หน้า 29) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความสามารถที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการคิดเป็นระบบ มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ สามารถสร้างและแบ่งปันความรู้ให้กันและกัน เป็นองค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สุรศักดิ์ ศรีผดุง (2557, หน้า 16) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ แบ่งปันความรู้ให้กันและกัน โดยที่สมาชิกทุกคนมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีอุดมการณ์เดียวกัน สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจเชิงระบบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ พัฒนาตนเองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด องค์การมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์การต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนถาวร และส่วนที่สำคัญที่สุดสมาชิกในองค์การทุก ๆ คนต้องมีความรู้ความเข้าใจวินัย 5 ประการ เป็นอย่างดีทั่วทั้งองค์การ ทั้งนี้เพราะเป็นหลักการที่องค์การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ จะต้องประกอบด้วย การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิถีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดเชิงระบบ นอกจากนี้องค์การควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันให้สมาชิกทุกคนได้มีการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสภาพการทำงาน โดยมุ่งเน้นการมีคุณภาพและประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์การ

รัตนารักษ์ เกิดสอน (2557, หน้า 16) กล่าวว่า ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่เคลื่อนไหว ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง สมาชิกทุกคนในองค์การจะต้องมีการใฝ่รู้ใฝ่เรียน กระตือรือร้น ขวนขวายในการหาความรู้และนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งความรู้มาแบ่งปันเผยแพร่ให้แก่กันเพื่อพัฒนางานในองค์การให้ประสบความสำเร็จ

มาร์ควอดท์ และเรย์โนลด์ส (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 30-32) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม(Appropriate structure) กล่าวคือ เป็นโครงสร้างที่เล็กและมีความคล่องตัวสูงไม่มีสายการบังคับบัญชามากเกินไปมีลักษณะเป็น โครงสร้างแบบแบนราบ เพื่อเลือกเพื่อให้เกิดอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Corporate learning culture) มีลักษณะเพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์กรตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรมีบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยไม่กลัวความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น

3. การให้อำนาจและความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้น (Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Empowerment) เป็นการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรต้องไหวตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

5. การสร้างสรรค์และถ่ายโอนความรู้ (Knowledge creation and transfer) ทุกคนมีหน้าที่ในการสร้างงานนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในองค์กรไม่ใช่หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น

6. เทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning technology) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึงโดยการจัดเก็บประมวลและถ่ายทอดข้อมูลถึงกันอย่างรวดเร็วและถูกต้อง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (Quality) โดยจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโดยรวมทั่วทั้งองค์กรเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลทำให้การเรียนรู้ที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจเกิดประสิทธิภาพ

8. มีกลยุทธ์ (Strategy) เป็นกระบวนการเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ โดยใช้กลยุทธ์การเรียนรู้โดยเจตนาและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการทางด้านการยกวาง การดำเนินการและการประเมิน

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (Supportive atmosphere) เป็นบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานมีการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทุกคน

10. การทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่าย (Teamwork and networking) รูปแบบการทำงานเป็นทีมจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันในองค์กรและเป็นการสร้างให้เกิดระบบการทำงานอย่างเป็นเครือข่ายอันจะนำไปสู่พลังร่วมในองค์กร

11. มีวิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์จะเป็นความคิดเห็นซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จขององค์กรซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยความรู้สึกผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญาความเชื่อที่คล้ายคลึงกันส่งผลให้เกิดความมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันโดยมีจุดมุ่งหมายไปในทางเดียวกัน

จากลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์

เพื่อการเรียนรู้ของสมาชิก มีการคิดอย่างมีระบบไม่แยกส่วนกัน สมาชิกต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อนจึงจะพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ตลอดจนมีการสร้างความรู้และถ่ายโยงความรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับและทุกวัฒนธรรมขององค์กร ต้องจัดหาเทคโนโลยีการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนให้สามารถเกิดการเรียนรู้ครอบคลุมทั้งองค์กร ประกอบกับต้องมีการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อยากเรียนรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge)

เซ็งเก้ (Senge, 1994, p. 68) มีแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่งกัน โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learning full) ของทุกคนและทุกระดับในองค์กรโดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้เรียนรู้ (Learners) มีธรรมชาติที่จะเรียนรู้ และรักที่จะเรียนรู้ เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการจะเป็นพื้นฐานหลักของความเข้าใจเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะไปสู่ความเป็นเลิศ และเมื่อทุกคนมีความเป็นเลิศ มารวมกันทำงานเป็นทีม ก็จะส่งผลให้ทีมงานมีความเป็นเลิศมากขึ้น และเป็นทีมงานที่ยิ่งใหญ่ (Great group) ซึ่งเป็นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะที่จะรับมือกับผลกระทบใดๆ ก็ล้วนแล้วแต่ประสบความสำเร็จได้อย่างดียิ่งขึ้น ด้านความรอบรู้แห่งตนมีแนววิธปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal vision) คือ ความคาดหวังของแต่ละคน ที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็นออกได้เป็น

1.1.1 วิสัยทัศน์ในหน้าที่การงาน คือ ภารกิจงานและตำแหน่งที่เป็นอย่างไร เช่น อายุ 35 ปี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน อายุ 45 ปี เป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

1.1.2 วิสัยทัศน์ในด้านครอบครัว คือ การเป็นอยู่ของคนในครอบครัวจะเป็นอย่างไร เช่น การสร้างฐานะและความมั่นคงแก่สมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

1.1.3 วิสัยทัศน์เฉพาะตัว คือ ความต้องการสูงสุดของเรา ต้องการอะไร เช่น การเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

1.2 มุ่งมั่นสร้างสรรค์ (Creative tension) คือ แรงไฟดีที่ช่วยเสริมให้เรามีความพยายาม และมีพัฒนาการอยู่ตลอดเวลา

1.3 ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ การใช้ข้อมูลข้อเท็จจริง และเหตุผล ทุกครั้ง จะช่วยเราให้ทำงานทุกอย่างได้อย่างถูกต้อง มีระบบการคิด และตัดสินใจที่ดี

1.4 ฝึกใช้จิตใต้สำนึกในการทำงาน (Subconscious) คือ ไม่ต้องใช้สมาธิใช้เพียง จิตใต้สำนึกเป็นตัวสั่งการเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลงาน ออกมาดีเยี่ยม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) หมายถึง การเรียนรู้ของ บุคลากร บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของสมาชิกในองค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีลักษณะ สนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีความอุทยานการเรียนรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) เป็นพื้นฐานวุฒิภาวะ (Emotional Quotient-EQ) และจะมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่องาน หรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการที่เราจะตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ผลลัพธ์ จะสะท้อนออกมาได้ 3 ลักษณะ คือ

2.1 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือเป็น การแสดงออก การตอบสนอง ต่อเหตุการณ์ หรือเรื่องราวใด ๆ ทั้งนี้อาจเป็นการแสดงออกทางกาย หรือทางอารมณ์

2.2 ทักษคติ (Viewpoint/ standpoint/ perception) หมายถึง แนวความคิดเห็น ถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบ วิธีคิด ที่เราเรียกผู้ที่มีความคิดเห็นในแนวต่าง ๆ กัน ว่ามีจุดยืน

2.3 กระบวนทัศน์ (Paradigm) หมายถึง กรอบแนวคิด แนวปฏิบัติท่าทีที่เราปฏิบัติ ตาม ๆ กัน ไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งระบวนทัศน์ ทักษคติ และเจตคติ เป็นปัจจัยสำคัญต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความคิดในการเปลี่ยนแปลง และความคิดในการบริหาร โอกาสว่าจะเป็นไปได้เพียงใดจะประกอบไปด้วยรูปธรรมของ Mental mode ให้เหมาะสมกับ แต่ละสภาวะการณ์ของคนได้แล้วละก็ จะช่วยให้ทีมงานและองค์กรนั้น ๆ สามารถที่จะมีโอกาส และหนทางที่จะก้าวไปสู่ความเป็นเลิศ ความเจริญรุ่งเรืองได้ตลอดไปซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 พลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เซ็งเก้ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำในยุคใหม่ จะต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทเป็นนักออกแบบ (Leader as designer) คือ จะต้องรู้ ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า สิ่งใดควรเปลี่ยนสิ่งใดควรพัฒนาขึ้นมาใหม่ แต่การปฏิบัติเช่นนี้ได้ นั้น ก็ขึ้นอยู่กับ รูปแบบ วิธีการคิด เจตคติ ทักษคติ กระบวนทัศน์ผู้นำคนนั้น ๆ ว่า จะทำได้ดีเพียงใด ดังนั้น คนก็ ต้องมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ (Personal creativity) และองค์กรก็ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Corporate creativity) ความเจริญรุ่งเรืองจึงจะเป็นความจริงขึ้นมาได้

2.3.2 การบริหาร โอกาส (Opportunity) มีอยู่ในทุกแห่ง ทุกที่ ขึ้นอยู่กับว่า ผู้ใดจะมีรูปแบบ วิธีคิด ที่จะมองเห็นโอกาสนั้น ๆ หรือไม่

2.3.3 การพัฒนาสินค้าและบริการ ในโลกยุคใหม่ สินค้าหลายประเภทเกิดขึ้นด้วยความแปลกใหม่ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ ด้วยนวัตกรรม ในยุคสมัยคริสต์ศตวรรษที่ 21 คนรุ่นใหม่ต้องมีความรู้เข้าใจ

2.3.4 การพัฒนาองค์กร ในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดสมรรถนะ (Competencies) คือ มีทั้ง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ อุปนิสัย เจตคติ และทัศนคติ ที่ที่อยู่ตลอดเวลา แต่การจะเป็นดังที่กล่าวนี้ได้ ก่อนอื่นคนในองค์กรนั้น ๆ จะต้องมี ความเข้าใจในสถานภาพที่แท้จริงของตนเอง การสร้างรูปแบบ วิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental model) เป็นผลดีในทุก ๆ ด้านแก่ปัจเจกบุคคลและองค์กรเป็นการสร้างวินัย (Discipline) ให้เกิดการยอมรับในการพัฒนาการใหม่ ตลอดความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อันจะเกิดขึ้นจากพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของสมาชิกทุก ๆ คนในองค์กร

ผู้วิจัยกล่าวโดยสรุปได้ว่าด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) หมายถึงแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพ ที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

วิสัยทัศน์ในที่นี้ หมายถึง วิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) ส่วนวิสัยทัศน์ (Vision) นั้น หมายถึง ที่ที่เราจะไปอยู่หรือสิ่งที่เราประสงค์จะไปเป็นสักวันหนึ่งในอนาคต ดังนั้นวิสัยทัศน์องค์กร จึงเป็นความมุ่งหวังองค์กรที่ทุกคนจะต้องร่วมกันมีบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมขึ้นให้ได้ในอนาคต

3.1 วิธีการพัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1.1 ตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความสามารถ มีอำนาจในการตัดสินใจสั่งการอยู่พอสมควร ยิ่งถ้าได้ผู้บริหารระดับสูง (มาก ๆ) มาเป็นประธาน คณะทำงาน ก็จะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

3.1.2 ทำการสำรวจความคาดหวัง ความต้องการ และความเห็นจากผู้ที่มีส่วน
อย่างสำคัญ (Stakeholders) ต่อบริษัทของเรา

3.1.3 ทำการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมขององค์กร จุดแข็ง โอกาส และทางเลือก
ในอนาคต

3.1.4 คัดเลือกวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุด อย่างน้อย 2-3 หัวข้อ
เพื่อนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อประกาศใช้ และสร้างความเข้าใจแก่ทุกคน
ในองค์กรต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วม
ของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน
จุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง โดยองค์กรจะต้องสร้าง
วิสัยทัศน์ แล้วนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
นั้นเป็นจริงขึ้นมา ด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) เป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคน
ในทีมงานจะต้องมีวิจรรณญาณร่วมกันอยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไรและจะทำให้ดีขึ้น
ได้อย่างไร จึงจะมีส่วนช่วยและสร้างพัฒนาการแก่องค์กรได้ องค์กรเรียนรู้เป็นองค์กรที่ขยาย
ขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาในการทำงานให้แก่องค์กร การเรียนรู้ร่วมกัน
เป็นทีมนี้จึงเป็นการเน้นการทำงานเป็นทีมโดยทุกคนในทีมงานจะต้องมีวิจรรณญาณร่วมกัน
อยู่ตลอดเวลาว่าเรากำลังทำงานอะไรและทำให้ดีขึ้นได้อย่างไร เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิด
ความสำเร็จในองค์กร และในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในองค์กรท่ามกลางบรรยากาศของ
การปฏิบัติหน้าที่ประจำตามปกติโดยมีวิธีการที่สำคัญ ๆ ส่วน 4 วิธี คือ

4.1 ใช้การเสวนา (Dialogue) ในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน คือ
การกำหนดสมมติฐานหรือทางเลือกไว้ล่วงหน้าเพื่อร่วมกันพิจารณาโดยให้สมาชิกแต่ละคน
แสดงความคิดและต้องมีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นและเหตุผลของกันและกัน

4.2 ใช้การอภิปราย (Discussion) คือ จะมีการจัดเตรียมข้อสมมติฐานและทางเลือก
ต่าง ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อนำมาอธิบายกัน

4.3 ใช้เทคนิคของการบริหารงานเป็นทีม (Team management) เป็นการใช้
ความสามารถของหัวหน้าทีมในความเป็นผู้นำและความเข้าใจในจิตวิทยาของการบริหารทีมงาน
เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากผลสำเร็จหรือความผิดพลาดร่วมกัน

4.4 ใช้เทคนิคของการบริหารโครงการ (Project) โดยทุกคนในโครงการจะมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจในงานทุกขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นเพื่อให้มีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยอาศัยความรู้และความคิดของมวลสมาชิกในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาความสามารถให้บังเกิดผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และสมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

การสร้างวินัยในข้อนี้ ก็เพื่อนำให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมองภาพรวมมากกว่ามองภาพเดี่ยว ๆ ซึ่งเรามากใช้วินัยนี้กับการบริหาร เพราะจะช่วยเราจัดปัญหาจากความสลับซับซ้อน (Complexity) ของงาน ความซับซ้อนของการคิด ความซับซ้อนขององค์กร ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.1 วินัยที่มีความสำคัญสูงสุด คือ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นวินัยที่มีความสำคัญสูงสุด และเป็นข้อสุดท้ายในบรรดาวินัยทั้ง 5 ประการ ของเซ็งเก้ โดยเขาได้เห็นว่า แม้การประพฤติปฏิบัติในวินัยทั้ง 4 ประการ ก่อนหน้านี้ ก็ยังคงต้องทำให้เป็นระบบอีกด้วย

5.2 วิธีคิดเชิงระบบ คือ วิธีคิดเชิงระบบ เป็นการคิดแบบเป็นวง (Circle) จากเหตุไปสู่ผล แล้วผลก็กลายเป็นเหตุ นำไปสู่ผลอันต่อไปอีก วนเวียนไปจนครบจบอนุกรมการนั้น ๆ และเมื่อมีการคิดเป็นวง (Circle) โดยเอารอบๆ ประกอบทุกองค์ประกอบมาเชื่อมต่อกัน และเขียนเป็นภาพขึ้นมา ก็จะปรากฏลักษณะของวงขึ้นเป็น 2 ประเภท

5.2.1 วงเสริมแรง (Reinforcing loop) มี 2 ประเภท คือ เป็นไปในทางที่ดี ทางที่เจริญงอกงาม (หมุนขึ้น) เรียกว่า Virtuous loop แต่ถ้าเป็นไปในทางร้าย ทางที่เสื่อมทราม เรียกว่า Vicious loop

5.2.2 วงสมดุล (Balancing loop) วงกลมประเภทนี้เอาไว้เป็นตัวคานกับวงเสริมแรง

5.3 แม่แบบของระบบ (Systems archetypes) ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

5.3.1 แก้วใจแต่ผลไม่เป็นที่คาดหวัง (Fixes that back fire) เป็นการเรียนรู้ปัญหาและแก้ปัญหาแบบพื้นฐาน (Adaptive learning) มีปัญหาอะไรก็แก้ไขไปตามอาการ ไม่ได้มองหาระยะยาว ไม่ได้ป้องกันการเกิดผลข้างเคียง ไม่ได้ป้องกันการเกิดของปัญหานั้นขึ้นมามากครั้ง โดยจะแตกต่างกับการเรียนรู้แบบสร้างเสริม (Generative learning) ซึ่งเป็นวงจรการเรียนรู้แบบคู่ (Double-loop learning) อย่างสิ้นเชิง

5.3.2 การเติบโตอึดื้อ (Limits to growth) จะมีการเติบโตแบบไม่สม่ำเสมอ บางช่วงก็อาจมีการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว แต่ในที่สุดแล้วก็จะคงระดับ ณ จุดจำกัด (Limit) ซึ่งถ้าหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบใด ๆ อีกต่อไป การเติบโตนั้นก็เริ่มติดลบ คือ ตกต่ำลงไปอีกครั้ง

5.3.3 โยกความรับผิดชอบ (Shifting the burden) จะสะท้อนถึงปัญหาที่กำลังทวีความรุนแรงขึ้น แต่ก็มีอาการแก้ไขเฉพาะหน้า โดยด่วนแต่ก็ไม่เป็นผล เพราะความจริงแล้วปัญหานี้เป็นปัญหาระยะยาว กว่าจะค้นพบปัญหาที่แท้จริง จึงไม่เกิดผล

5.3.4 ความวิบัติจากการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (The tragedy of the commons) เมื่อถึงจุด ๆ หนึ่ง ซึ่งเป็นขีดจำกัดของระบบ ก็จะไม่มีการแบ่งปันสำหรับผู้มาทีหลัง อีกทั้งผู้ที่อยู่มาก่อนหน้ากลับต้องไปพบกับวิกฤตนั้น ๆ เข้าไปด้วย

5.3.5 ความขัดแย้งที่ไม่คาดคิด (Accidental adversaries) ในขณะที่สมรรถนะของเราคงที่หรือต่ำลง แม้จะเพิ่มขึ้นแต่ก็ยังเพิ่มขึ้นในอัตราที่น้อยกว่าความรุนแรงของการแข่งขัน การคิดและตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ลงไปแล้วไปก่อให้เกิดผลกระทบหรือเกิดความขัดแย้งต่อองค์ประกอบหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือในบางครั้งความขัดแย้งที่ไม่คาดคิดนี้ก็อาจจะเกิดแก่ตัวของเราเองก็เป็นได้

5.4 ธรรมชาติของความคิดความเข้าใจเชิงระบบ คือ การพัฒนาองค์กรเรียนรู้ให้เป็นธรรมชาติจำเป็นต้องใช้แนวทางของระบบเข้ามาประยุกต์ในทุกขั้นตอน เช่น

5.4.1 พัฒนาวิสัยทัศน์องค์กร (Corporate vision) เป็นระบบ ซึ่งต้องสนองกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย Stakeholders ทุกกลุ่ม

5.4.2 พัฒนาระบบการวางแผนงาน (Business planning) ตั้งแต่การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic planning) และการวางแผนปฏิบัติการ (Operational planning) การวางแผนงานประจำฝ่ายต่าง ๆ

5.4.3 พัฒนาระบบเรียนรู้ ตามความเหมาะสมระหว่างพื้นฐานของการเรียนรู้สำหรับองค์กร (Organizational learning)

5.4.4 เมื่อมีความเข้าใจเชิงระบบเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรให้สูงขึ้นได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กรมีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อยที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วนในการหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเห็นแบบแผนและขั้นตอนของการพัฒนาที่มีกรอบและรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน

สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงโรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สรุปได้ ดังนี้
กระทรวงศึกษาธิการ (2544 ข, หน้า 37-41) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาสถานศึกษาผู้
องค์การแห่งการเรียนรู้ว่าควรทำเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ โดยยึดแนวคิด
ในวินัย 5 ประการ และเน้นการทำอย่างเป็นระบบ

ระดับบุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน
และผู้ปกครอง ชุมชน ดังนี้

1. ปลุกฝังทัศนคติและค่านิยมสถานศึกษา ให้ทุกคนรับทราบและเข้าใจในการตัดสินใจ
ครั้งสำคัญ ๆ ทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ
2. พัฒนาทักษะและความสามารถ โดยสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับ
อาชีพและตำแหน่งงานของบุคลากร
3. ปลุกฝังความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าของสถานศึกษาที่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อ
ผู้เรียนและการบริการ รวมทั้งรับผิดชอบต่อสังคม

ระดับสถานศึกษา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้โดยได้รับการยอมรับจากทุกคน
ในสถานศึกษาที่เป็นเหมือนหลักชัยที่ทุกคนมุ่งมั่น ไปให้ถึง
2. จัดโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ประกอบการทำงานและสนับสนุน
กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุด เครือข่าย
สื่อสารในสถานศึกษา
3. มีระบบการบริการและระบบการทำงานที่ได้มาตรฐานมุ่งคุณภาพที่จะทำให้สถานศึกษา
ก้าวหน้าบรรลุวิสัยทัศน์ที่ดีที่กำหนดไว้ เช่น ระบบการวางแผน ระบบการเงิน ระบบการเรียน
การสอน ระบบการพัฒนามูลฐาน ระบบการพัฒนาองค์การ ระบบการทำงานเป็นทีม และระบบ
การบริหารงานเชิงคุณภาพรวม

องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำที่จำเป็นและสำคัญมีอยู่ 3 บทบาท คือ
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ออกแบบ รับผิดชอบการคิดวิเคราะห์
การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดำเนินถึงสภาพปัจจุบัน กำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพผู้เรียน

1.2 หัวหน้าฝ่ายมีบทบาทเป็นครูสอนงาน รวมทั้งจริยธรรมและองค์ความรู้ที่จะนำมาช่วยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น บุคลิกภาพของผู้นำแบบนี้มีความสำคัญ เพราะต้องมีความเป็นผู้นำและผู้สอน ผู้ให้ความรู้ในกระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3 หัวหน้าหมวด/ โครงการ/ งาน มีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนเอื้ออำนวยให้ทำงานทุกอย่างดำเนินการอย่างถูกต้องเป็นผลสำเร็จ

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่เปิดโอกาสสร้างคนที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เป็นผู้นำในทุกระดับในสถานศึกษา

3. ความคิดและเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) ทุกองค์การจะต้องให้ความสำคัญของความเป็นระบบตลอดเวลา การคิด การทำ หรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการผสมผสานแนวคิดกับแนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน โดยสรุปมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศเปิดให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาได้รับทราบความจำเป็น

3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ 5 ประการ ให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา เพื่อปรับพื้นฐานวิธีคิด การปฏิบัติตนเองและสถานศึกษา

3.3 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้

3.4 พัฒนาให้ผู้นำมีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ

3.5 กำหนดรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคลและสถานศึกษา

3.6 กำหนดมาตรการในการถ่ายเทองค์ความรู้และทักษะเข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

3.7 พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 206) ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเกี่ยวกับการปกครอง องค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรทางการศึกษา รวมทั้งองค์กรอื่น ๆ จะเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร จำเป็นต้องอาศัยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบจากที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคไร้พรมแดน การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่มีอยู่แต่ละสมัยไปอย่างรวดเร็ว จำต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาทดแทนอย่างต่อเนื่องเนื่องจากการจัดการองค์กรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงจำต้องอาศัยการจัดการความรู้ (Knowledge management) ที่มีประสิทธิภาพของผู้นำในองค์กร จึงจะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสังคมความรู้ โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning school) เป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ โรงเรียน

แห่งการเรียนรู้จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในโรงเรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บัณฑิตา อินสมบัติ (2551, หน้า 42) ได้สรุปว่า สถานศึกษา คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กร เพื่อการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายเดิม ในรูปแบบการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ร่วมกัน และมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน ทำให้เกิดความเป็นประโยชน์ได้เปรียบที่มั่นคงในการแข่งขันในกระแสโลกาภิวัตน์ความสำเร็จของสถานศึกษาดังกล่าวนี้ จะทำให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสามารถเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง โดยมุ่งเน้นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สุวพร คำพา (2554, หน้า 28) ได้สรุปว่า โรงเรียนกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน จะต้องตื่นตัวที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง และแสวงหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ หรือเน้นการพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่แสดงบทบาทเป็นทั้งนักคิด นักส่งเสริม นักทำลาย นักสร้างสรรค์ นักประสาน เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารงานทุกระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคลและองค์กร

ธีรยุทธ จิมอาษา (2551, หน้า 39) ได้สรุปว่า โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ เช่น โครงสร้างของโรงเรียน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการรวบรวมข่าวสารความรู้ทั้งภายใน ภายนอก มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารและ ใช้ความรู้ที่ได้รับอย่างคุ้มค่า เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้าง โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้

วิทยา กุอ (2555, หน้า 36) ได้สรุปว่า โรงเรียนกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารครูเจ้าหน้าที่ นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน จะต้องตื่นตัวที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและแสวงหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน มีการพัฒนาทุกระบบของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันไม่แยกส่วนหรือเน้นการพัฒนาส่วนใดส่วนหนึ่ง สิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่แสดงบทบาทเป็นทั้งนักคิด นักส่งเสริม นักทำลาย นักสร้างสรรค์ นักประสานเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำในการบริหารงานทุกระบบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคลและองค์กร

ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554, หน้า 65) ได้สรุปว่า โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพิจารณาถึงการใส่ใจพัฒนาตนเอง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดความเข้าใจเชิงระบบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกี่ยวกับโรงเรียนสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การที่สมาชิกในโรงเรียนทุกฝ่ายจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันและพร้อมจะเป็นพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนพัฒนาและก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว

สุรศักดิ์ ศรีผดุง (2557, หน้า 32) ได้สรุปว่า โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรม การดำเนินงานและกลยุทธ์ในการใช้กระบวนการเรียนรู้ของบุคคลทุกระดับที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหรือโรงเรียนนั้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงข้อมูลข่าวสารจากภายนอก และภายในองค์กรเอง รวมถึงการสร้างความรู้ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สมาชิกทุกฝ่ายขององค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในการพัฒนาองค์กรให้เพียบพร้อม พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในการระบบการบริหารเชิงคุณภาพรวมตลอดทั่วทั้งองค์กร การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเน้นความสำคัญไปที่ภาวะผู้นำ (Leadership) ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ (Systems thinking) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันในทีมงาน

สถาพร กริธาธร (2553, หน้า 24) ได้สรุปว่า สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ได้แก่ โครงสร้าง วัฒนธรรม การดำเนินงานและกลยุทธ์ในการใช้กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรหรือสถานศึกษานั้น นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความรู้และข้อมูลข่าวสารจากภายนอก และภายในองค์กรเอง รวมถึงการสร้างความรู้ การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สมาชิกทุกฝ่ายของวงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ฮอย และมิเกล (Hoy & Miskel, 2001, p. 3) กล่าวว่า โรงเรียนให้บริการที่ผูกพันกับการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate) ของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน (Student learn) ดังนั้นในองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าประเภทใด ๆ แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า องค์กรส่วนใหญ่ยังคงมักเป็นไปแค่การคิดแปลง (Adaptive) แต่ยังไม่ก่อให้เกิดสิ่งใดขึ้นมาด้วย และโรงเรียนส่วนใหญ่ทุกวันนี้ยังมีลักษณะเป็นการรับเอามา (Adopt) แล้วมาคิดแปลง

(Adapt) เพื่อการใช้ซึ่งเป็นจุดที่เรียกว่าเป็นการเรียนรู้ การตัดแปลง แล้วก็หยุดอยู่เพียงเท่านั้น ยังไม่สามารถที่จะฝ่าฟันไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมา

ราซิกส์ และสแวนซัน (Razilk & Swanson, 2001, p. 47) กล่าวถึง โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์ และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาด หรือความซับซ้อนขององค์การ เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจ ในองค์การ เรื่องวัฒนธรรมขององค์การ เรื่องภาวะผู้นำในองค์การ เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์การ เรื่องความมีประสิทธิภาพในองค์การ

คาร์สเต็น, วองเกิน และวูทือส (Karsten, Voncken, & Voorthuis, 2000, pp. 154-155) กล่าวถึง สถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกลไกต่าง ๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือก จัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียนการรับแนวคิดใหม่ ๆ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียนปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ ๆ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ครูได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน และในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม

การสร้าง/ พัฒนาองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544, ข, หน้า 37-41) ควรทำเป็น 2 ระดับ คือ ระดับบุคคลและระดับองค์การ โดยยึดแนวคิดในวินัย 5 ประการ และเน้นการทำอย่างเป็นระบบ

1. ระดับบุคคล หมายถึง บุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน

1.1 ปลูกฝังทัศนคติ และค่านิยมสถานศึกษา ให้ทุกคนรับทราบและเข้าใจในการตัดสินใจ ครั้งสำคัญ ๆ ทุกอย่างทุกครั้งอย่างสม่ำเสมอ

1.2 พัฒนาทักษะและความสามารถ โดยสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับอาชีพและตำแหน่งงานของบุคลากร

1.3 ปลุกแ่งความภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของสถานศึกษาที่ต้องร่วมรับผิดชอบต่อผู้เรียนและการบริการ รวมทั้งรับผิดชอบต่อสังคม

2. ระดับสถานศึกษา องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การมีวิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ชัดเจน ปฏิบัติได้โดยได้รับการยอมรับจากทุกคนในสถานศึกษาที่เป็นเหมือนหลักชัยที่ทุกคนมุ่งมั่น ไปให้ถึง

2.2 จัดโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ประกอบการทำงาน และสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ห้องสมุดเครือข่ายสื่อสารในสถานศึกษา

2.3 มีระบบการบริหารและระบบการทำงานที่ได้มาตรฐานมีคุณภาพที่จะทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าบรรลุวิสัยทัศน์ที่ดีที่กำหนดไว้ เช่น ระบบการวางแผน ระบบการเงิน ระบบการเรียนการสอน ระบบการพัฒนามูลฐาน ระบบการพัฒนาระบบงานและผู้นำระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการบริหารงานเชิงคุณภาพ

องค์ประกอบทั้ง 3 ประการ เป็นการผนวกการบริหารงานทุก ๆ ด้าน อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียงเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์สถานศึกษาที่ตั้งไว้ใน การดำเนินการทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษานั้น จะต้องมีการทบทวนกระบวนการดำเนินงานต่อเนื่อง เพื่อมั่นใจว่าสถานศึกษาจะไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่

1. การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำที่จำเป็นและสำคัญมีอยู่ 3 บทบาท คือ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นผู้ออกแบบ รับผิดชอบการคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงสภาพปัจจุบัน กำหนดวิสัยทัศน์สถานศึกษา พร้อมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหาร ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงคุณภาพผู้เรียน

1.2 หัวหน้าฝ่ายมีบทบาทเป็นครูสอนงาน รวมทั้งจริยธรรมและองค์ความรู้ที่จะนำมาช่วยในการบริหารงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น บุคลิกภาพของผู้นำแบบนี้มีความสำคัญ เพราะต้องมีความเป็นผู้นำ และเป็นผู้สอน ผู้ให้ความรู้ในกระบวนการของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นที่

1.3 หัวหน้าหมวด/ โครงการ/ งาน มีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ สนับสนุนเอื้ออำนวยให้งานทุกอย่างดำเนินการถูกต้องเป็นผลสำเร็จ

2. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม ที่เปิดโอกาสสร้างคนที่มีศักยภาพและมีความสามารถให้เป็นผู้นำ ในทุกระดับในสถานศึกษา

3. ความคิดและเข้าใจเชิงระบบ (System thinking) ทุกองค์การจะต้องให้ความสำคัญ ของความเป็นระบบตลอดเวลา การคิด การทำ หรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ต้องทำอย่างเป็นระบบ **ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้** เป็นการผสมผสานแนวคิดกับ แนวปฏิบัติเข้าด้วยกัน โดยสรุปมีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาและรับทราบความจำเป็น
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ 5 ประการให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษา เพื่อปรับพื้นฐานวิธีคิด การปฏิบัติตนเองและสถานศึกษา

3. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบงานต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการเรียนรู้
4. พัฒนาให้ผู้นำมีทักษะในการเป็นผู้นำที่มีความเป็นเลิศ
5. กำหนดรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคลและสถานศึกษา
6. กำหนดมาตรการในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะเข้าสู่การปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบ

7. พัฒนาและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

ดัชนีชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2545) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนา ส่วนใด ส่วนหนึ่ง
2. โรงเรียนในคณะครูที่มีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีการผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน
3. โรงเรียนคณะครูที่มีความคาดหวังสูงและมีความท้าทายต่อการใช้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุความคาดหวัง
4. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความผูกพันและปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ร่วมกัน
5. โรงเรียนมีคณะครูที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ โดยต่างเป็น “ทรัพยากรความรู้” ซึ่งกันและกัน

6. โรงเรียนมีคณะครูที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง
7. โรงเรียนคณะครูที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้มีการแสดงออกซึ่งแนวคิด
8. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับจากการวางแผนไว้วางใจซึ่งกันและกัน
9. โรงเรียนมีการขยายศักยภาพ เพื่อการแก้ปัญหาและมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง
10. โรงเรียนมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้า
11. โรงเรียนได้เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ เน้นการเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่
12. โรงเรียนได้ยึดคติที่ว่าความรู้มีใช้เพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการถ่ายทอดหรือสะสมเท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ถูกทำให้เกิดขึ้นได้จากกระบวนการคิด การมีประสบการณ์ และการรับรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน
13. โรงเรียนได้เป็นตัวประสานให้กระบวนการคิดและการเรียนรู้ของคณะครูได้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

สรุป การสร้าง/ พัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้สภาพแวดล้อมแห่งการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์นี้ จะต้องสร้างองค์การหรือสมาชิกในองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดและวางรูปแบบพัฒนาองค์การให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพของตนและองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก่องค์กร ได้อย่างต่อเนื่องและก้าวไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดคุณลักษณะการศึกษาระดับประถมศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรต้น ดังนี้

วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลองค์การแห่งการเรียนรู้ พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธุ์ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบการคิดของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารินทร์ เสมาล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอดอนจาน นคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า สภาพการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดอนจาน นคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 ที่ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนที่ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่าโรงเรียนที่มีครูผู้สอน มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิศริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม มีระดับการดำเนินงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้ แห่งตน และด้านแบบแผนความคิด มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือมีระดับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

โฆษิต อัมกมล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต และวุฒิการศึกษา ปริญญาโทมีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีพฤติกรรมการบริหารองค์การ

แห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต ชารินี วัฒนจันทร์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดยความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่า วุฒิการศึกษาปริญญาตรี

ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง สภานุบาลย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า การเปรียบเทียบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุบาลย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยค่าน้ำหนัก ความแตกต่าง วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย

รัตนาภรณ์ เกินสอน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วังตะเคียนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยปรากฏว่า การเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้วยค่าน้ำหนักความแตกต่าง วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมแตกต่างกัน อยู่ในระดับน้อย

เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว วุฒิศึกษาน่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญและน่าสนใจ ซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูที่มีประสบการณ์สูง ย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ของโรงเรียนสูงไปด้วย อีกทั้งยังเป็นผลสะท้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ของครูช่วยเสริมทักษะ ในการทำงานให้สำเร็จด้วยดี พิมพพรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธ์ุ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับองค์กร แห่งการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ การทำงานต่างกัน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า เมื่อจำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวม มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ความรอบรู้แห่งตนมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านความเชิงระบบการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

โฆยิต อ๋มกมล (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีประสิทธิผลในการบริหารแตกต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรืองกิตต์ สุทธิวิรัตน์ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามการประสิทธิผลการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านแบบแผนความเชื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิศา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามินบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามินบุรีกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสิทธิผลของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสิทธิผลมาก ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสิทธิผลน้อย

สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีประสิทธิผลการทำงานมากมีการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีมมากกว่าผู้ที่มีประสิทธิผลทำงานน้อย สุทธิภา อัครเจษฎากร (2554) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพนัสพิทยาคารอำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพณิชยการ อำเภอนนทบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป กับผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 15 ปี มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

สุพิชชา ถุงคำ (2555) ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน 10-14 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5-9 ปี และ ประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป กับประสบการณ์การทำงาน 5-9 ปี

นภลัย เบญจมาตร (2557) ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลงช้างเผือกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลงช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สุกลักษณ์ ศานติเชียร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการให้ความรู้แก่สมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุกลักษณ์ ศานติเชียร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเสริมความรู้แก่สมาชิกในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ประสพการณ์การทำงานน่าจะเป็นตัวแปรที่สำคัญ และน่าสนใจ ซึ่งอาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ขนาดโรงเรียน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ วารินทร์ เสมาล้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งคนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อิศริย์ พงศ์กमानนท์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรอบรู้แห่งคนและด้านแบบแผนความคิด มีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านความคิดเชิงระบบมีระดับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้เป็นทีมมีระดับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

ณัฐกฤต ชื่นชนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พรทิภา วันตา (2553) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มยุลา เนตรพนา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีที่มี ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

สุพิชชา อุงศ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กุลณัฐ เพ็ญวงษ์ (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหาร องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประวัติชัย อินทวิชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทราสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต พนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรอบรู้ แห่งตนและแบบแผนความคิดและด้านความเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สุรศักดิ์ ศรีผดุง (2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้พิจารณาได้ว่าโรงเรียน ซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดโรงเรียน น่าจะมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากการศึกษาค้นคว้า พอสรุปได้ว่า ดังนี้

จุฑามาศ ประเสริฐสุข (2550) ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่ส่งผล ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทางการเรียนการสอนของโรงเรียนในเขตตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับดี จำแนกตามประเภท

โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับช่วงชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประเภทโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับช่วงชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตตะวันออก โดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วารินทร์ เสมาล้อม (2551) ได้ศึกษาการศึกษาศาภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โหมยิต อิ่มกมล (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิตและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการบริหารต่างกันมีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์ (2552) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจำแนกตามประสบการณ์การบริหารงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านแบบแผนความคิดอ่านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธารินี วัฒนจันทร์ (2552) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดของบุคลากร เพศชายกับเพศหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรีกับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

ณัฐกฤต ชื่นชนะ (2553) ได้ศึกษา การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรทิศา วันตา (2553) ได้ศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตาม ประสิทธิภาพของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านความรู้แห่งตนกับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้ เป็นทีมและด้านความคิดเชิงระบบ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนพานทอง สภานุบาลมัทธน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 การวิจัยปรากฏว่าความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนพานทองสภานุบาลมัทธน์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามสถานภาพและรายด้านแตกต่างอยู่ในระดับน้อย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม แตกต่างกันในระดับน้อย

สุวพร คำพา (2554) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนวัดสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนวัดสุทธาวาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 มีการดำเนินการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับชั้นที่สอนรวม แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุทธภา อัครเจษฎากร (2554) ได้ศึกษา ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน พนัสพิทยาคาร อำเภอพนัสนิคม จังหวัดลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร อำเภอพนัสนิคม

จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและเมื่อพิจารณารายด้านไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ช่อพกา ชัยชาญ (2555) ได้ศึกษา การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มยุลา เนตรพนา (2555) ได้ศึกษา การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และจำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

สุพิชชา ถุงคำ (2555) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กุลณัฐ เพ็ญวงษ์ (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประวิทย์ อินทวิชัย (2556) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดและด้านความคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นภาลักษณ์ เบญจมาตร(2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดพลงช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลงช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร และครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การเป็นบุคคลที่เรารู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รัตนาภรณ์ เกินสอน (2557) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยปรากฏว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันในระดับปานกลาง และจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย

ศุภลักษณ์ สานติเชียร (2557) ได้ศึกษา การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเสริมความรู้แก่สมาชิกองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความสำคัญ เป็นการพัฒนาองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสถานะการแข่งขัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เคลลี (Kelly, 2000) ได้ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จากโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยใช้หลักของเซ็งเก้ (Senge, 1990) ได้นำเสนอวิธีการไว้โดยการดำเนินงาน ต้องดำเนินการครอบคลุมทั้งหมดของงานบุคลากร โดยเฉพาะด้านจิตใจและด้านการเรียนรู้เป็นทีม ผลการของการศึกษาระบุว่าโรงเรียนอาชีวศึกษาที่เข้าไปศึกษาได้ใช้หลักเกณฑ์การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในปัจจุบัน แต่ยังไม่บรรลุตามวิสัยทัศน์ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1990)

เมกิ (Maki, 2001) ที่ทำการวิจัยเรื่อง โรงเรียนในฐานะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาเปรียบเทียบครูในประเทศญี่ปุ่นกับครูในสหรัฐอเมริกาว่า มีการเรียนรู้การปฏิบัติงาน โดยไม่มีการแนะนำหรือชี้แจงเป็นอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเรียนรู้เป็นเป้าหมายหลัก ซึ่งต้องจัด โดยมีผู้สอน การจัดองค์ประกอบการเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้การศึกษาคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยครูจะต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะเรียนรู้ภาระงานของเขาในโครงสร้างที่ประกอบด้วยหน้าที่ที่หลากหลาย การที่ได้อธิบายรูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของครูเป็นกิจกรรมที่ครูจะปรับเปลี่ยนไปกำหนดหน้าที่ซึ่งประสบการณ์ในหน้าที่ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดหน้าที่ที่แบบผสมผสาน 2) การปฏิบัติซ้ำ ๆ 3) การนิเทศ และ 4) การทำงานปกติตามภาระหน้าที่ของโรงเรียน ขั้นตอนดังกล่าวครูสามารถเลือกเรียนรู้โดยขั้นตอนที่ 1 ครูจะสามารถจะปรึกษากับคณะทำงาน ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ครูปฏิบัติด้วยตนเอง ขั้นที่ 4 ครูจะต้องปรึกษารือกับคณะผู้บริหาร ในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ เมื่อเปรียบเทียบครูสองประเทศนั้น พบว่า ครูในประเทศญี่ปุ่นต้องการพัฒนาตนเอง และแก้ปัญหาเป็นเป้าหมายหลักทางการศึกษาที่สำคัญ ส่วนครูในประเทศสหรัฐอเมริกามีแนวโน้มการรับรู้เกี่ยวกับทักษะพื้นฐาน และการมีนิสัยการทำงานที่ดี เป็นเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญ จากการวิจัยพบว่า การให้การอบรมอย่างเป็นทางการจะเป็นแหล่งความรู้หลักในการเรียนรู้ภาระหน้าที่งาน แต่การเรียนรู้โดยตรงของผู้เรียนเองที่มีความหลากหลายในการกำหนดภาระหน้าที่และจะแตกต่างอย่างมากกับรูปแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาจะใช้ข้อคิดในการจัดการ โรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของครู

โอเวนส์ (Owens, 2001, p. 199) ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์การให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงว่า องค์การบางองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำจะขาดความสามารถในการรับรู้ว่าจะองค์การกำลังมีปัญหา ขาดความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม และขาดความสามารถเตรียมตัวและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก แต่โรงเรียนเป็นองค์การที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ลักษณะทางกายภาพของชุมชน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องพัฒนาความสามารถ

ในการรับรู้และคาดการณ์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากสถานะแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสม แนวคิดในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสมาชิกในองค์กรจะมีความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อการปรับตัวที่สอดคล้องกับสถานะในอนาคตนั้น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คือ เมื่อสมาชิกขององค์กรมีการปฏิบัติดังกล่าว องค์กรก็จะเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างเท่าทันไปด้วย ซึ่งนับเป็นกระบวนการของการพัฒนาองค์กรที่ทำให้ประสิทธิภาพสูงกระบวนการหนึ่ง

คอไร (Collie, 2002) สนใจจะนำองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการสอน จึงทำวิจัยเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับปรุงการสอนในฝ่ายวิชาการ ในการศึกษาใช้กรอบแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อทำความเข้าใจในความพยายามของฝ่ายวิชาการที่จะปรับปรุงการสอน เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิจัย นักวิชาการในมหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน ได้รับการตอบรับ 196 คน คิดเป็น 48.7% การวิจัยพบว่า ได้มีการแสดงพฤติกรรมว่า ได้มีการพยายามปรับปรุงการสอน โดยเน้นการสอนที่มีประสิทธิภาพใช้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสอน มีการประเมินผู้เรียน และเข้ารับการอบรมในเรื่องที่สามารถนำมาช่วยสนับสนุนการสอน ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการสอน โดยพยายามที่จะปรับปรุงองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

สุวรรณชิน (Suwannachin, 2002) นักเรียนไทยที่ไปศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยอิลินอย ได้ทำวิจัยเรื่อง การวางแผนสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนฝึกอาชีพของเอกชนในประเทศไทย เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิจัยแบบมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยลักษณะของโรงเรียนที่ต้องการจะสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้และเตรียมผู้บริหาร ครู เพื่อรองรับการทำงานตามแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอจากผู้บริหาร 19 คน ครู 68 คน ในมหาวิทยาลัยจังหวัดเชียงใหม่ ใช้เครื่องเป็นแบบสอบถามปลายเปิดและใช้เทคนิคสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจในการเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติงาน เขาสามารถระบุกิจกรรมที่ควรจะทำได้ 2) ผู้บริหารและครูเสนอตัวแปร 8 ตัว ที่ต้องพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ภาวะผู้นำในโรงเรียน โครงสร้างโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน พนักงานโรงเรียน วิทยุทัศน์ของโรงเรียน การกิจและเป้าหมาย กระบวนการตัดสินใจ กระบวนการติดต่อ รวมทั้งผู้ชี้และทรัพยากร

วิลเลอร์ (Wheeler, 2002) เรื่อง การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประสบการณ์ของชาวอเมริกัน จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ ต้องการเปิดเผยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไปจนถึงการประยุกต์ใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอเมริกา โดยใช้แนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ที่ประกอบไปด้วยหลักการ 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้าง

แบบจำลองความคิด และความคิดเชิงระบบ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลด้านคุณภาพ ใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต ทบทวนเอกสาร การพูดคุย แสดงความคิดเห็น ข้อค้นพบในการวิจัย พบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ประยุกต์ใช้หลัก 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการอบรมมีการริเริ่มเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบ ผลลัพธ์ของแผนปรับปรุงโรงเรียน 3) การวิจัยชนิดในหลัก 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกัน ต้องสามารถพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม สรุปได้ว่าหลักในการศึกษาเกี่ยวกับการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ควรจะทำเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน และการเรียนรู้ของนักเรียน

กราดอร์ (Grader, 2003) วิจัยเรื่อง การนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติใน โรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง การศึกษาต้องทำความเข้าใจในประเด็นที่ว่า จะนำองค์การแห่งการเรียนรู้มาใช้ในโรงเรียนได้อย่างไร โดยที่สามารถสร้างความพึงพอใจและเพิ่มผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และการสังเกต กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานของโรงเรียนขนาดกลาง ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารให้ความสนใจขององค์การแห่งการเรียนรู้แบบทั่ว ๆ ไปและผู้บริหารไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับพนักงานในเรื่องวิสัยทัศน์ของพนักงานได้ กลุ่มที่ 2 ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีทักษะทางด้านความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พนักงานจะมีรูปแบบความคิด มีการแลกเปลี่ยนมุมมองของความคิดเห็น ผู้บริหารให้การสนับสนุนพนักงานสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรจะศึกษาเรื่องการพัฒนาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน

คาวริน (Coughlin, 2003) วิจัยเรื่อง สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูบนองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศาสนาชั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่าง เช่น ผู้บริหาร ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีและมากกว่า 3 ปี โดยใช้หลักการของเซ็งเก้ (Senge) มาอธิบายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบทบาทผู้นำของผู้บริหารผลต่อการตัดสินใจในความก้าวหน้าของโรงเรียนศาสนาชั้นพื้นฐาน ในการที่จะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องมีการปรับปรุงการเรียนของนักเรียนซึ่งเป็นงานของครู ลดการทำงานของครูควรจะมีการสนับสนุนในเรื่องค่าล่วงเวลา และผู้นำต้องการสร้างให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและครูก็มีความพึงพอใจ

ครูฟ (Crook, 2003) ทำการวิจัยเรื่อง โปรแกรมพัฒนาโรงเรียนเท็กซัส: การเรียนรู้ในองค์การและการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โรงเรียนในชนบทที่เท็กซัส

ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนเรานี้ก็ได้รับแรงกดดันจากชุมชนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน โดยชุมชนทำหน้าที่ตรวจสอบ โรงเรียนในเท็กซัสจะมีโปรแกรมพิเศษ คือ การวิเคราะห์โปรแกรม (Program analysis system) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data analysis system) หลังจากได้พบทวนกระบวนการเรียนรู้ในเท็กซัส จึงใช้ทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ (Senge) และทฤษฎีการเรียนรู้ในองค์การของแฮนสัน (Hanson) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 คน ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการใช้โปรแกรมพิเศษและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จึงเสนอแนะให้มีการกลั่นกรองโปรแกรมพิเศษ และควรมีการวิเคราะห์เครื่องมือขององค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำเสนอสำหรับการศึกษาในอนาคต ในการวิจัยของครู พบว่า โปรแกรมพิเศษไม่ได้ช่วยพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เคมเปิ้ล (Kemple, 2003) ได้วิจัยเรื่อง ขอบเขตที่ครูและผู้บริหารควรรับรู้ในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จุดมุ่งหมายของการศึกษา คือ ต้องการประเมินด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและผู้บริหารในโรงเรียนในรัฐมิชิแกน โดยตั้งคำถามการวิจัยไว้ 5 ข้อ คือ 1) ต้องการรู้ขอบเขตของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ต้องการรู้ขอบเขตของครูในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) มีความแตกต่างในมุมมองในขอบเขตของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีขนาดแตกต่างกัน 4) มีความแตกต่างในมุมมองในขอบเขตของครูในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีขนาดแตกต่างกัน 5) ทั้งหมดมีความแตกต่างในมุมมองในขอบเขตในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่เป็นมุมมองของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางมุมมองของครู ส่วนมุมมองของครูและผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับขนาดของโรงเรียน แต่พบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กมีมุมมองของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าครูโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดใหญ่กว่า

โคโลดี้ (Kolody, 2003) วิจัยเรื่อง การวินิจฉัยว่าทำอย่างไรจะให้การเรียนรู้เกิดขึ้นในองค์การ โดยใช้รูปแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้แนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) ที่ประกอบไปด้วยหลักฐาน 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้เป็นทีม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างแบบจำลองความคิด และความคิดเชิงระบบ การศึกษาแสดงให้เห็นว่า องค์การที่เข้มแข็งต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มีการสนับสนุนจากหลายระดับจากองค์การ เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไปเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นอเซล (Noxel, 2003) ที่ให้ความสนใจกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลช่วยให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นอเซลได้ทำการวิจัยเรื่องการเผยแพร่วัฒนธรรมในองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้บริหาร

โรงเรียนแถบออนตารีโอ ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ เป็นการศึกษาที่สำรวจความสะดวกสบายของครู ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสอน โดยศึกษาในโรงเรียนระดับพื้นฐานในสถานอบรม เด็กเล็กจนถึงระดับเกรด 6 ในออนตารีโอ พบว่า ครูส่วนใหญ่ใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสรรค์งาน สร้างบทเรียน การประเมินผล และพิมพ์จดหมายถึงผู้ปกครองนักเรียน พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ใช้คอมพิวเตอร์ ขาดพนักงานพัฒนาระบบที่จะปรับปรุงเครื่องมือให้มีความทันสมัย และขาดผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคที่คอยให้การสนับสนุน ดังนั้นการที่จะเผยแพร่นวัตกรรมในองค์กร แห่งการเรียนรู้ คงไม่ใช่เพียงการเตรียมอุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์เพียงอย่างเดียว ยังคงต้องสนับสนุน ทางด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

เพียร์ซีค (Piasek, 2003) วิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้เพลง การศึกษา ในเด็กโดยผ่านสื่อโฆษณาทางโทรทัศน์ เป็นการวิจัยที่ต้องการศึกษาส่วนประกอบของความสำเร็จ ในการศึกษา โดยใช้สื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ ผู้เพลง โดยศึกษาในสองประเด็นหลัก คือ การวินิจฉัย เรื่องการเรียนรู้ที่ได้จากเพลงและการพัฒนาทางการศึกษาโดยผ่านทางสื่อโทรทัศน์ เป็นงานวิจัย ที่ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมในผู้บริหารและผู้ทีริเริ่มใช้เพลง ผลการวิจัยพบว่า องค์กรด้าน โฆษณามีส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจความต้องการของลูกค้า ผู้ฟังสื่อจะเกิดการเรียนรู้จนสร้าง เป็นรูปแบบความคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical mental model) การโน้มน้าวสิ่งที่อยู่ภายในของคนนั้น มีความสนใจ ดังนั้นองค์กรทางด้านโฆษณาจึงนับเป็นสถาบันการเรียนรู้โดยสื่อที่ใช้ มีอิทธิพลต่อ การเรียนรู้ของเด็กและองค์กรก็สามารถสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้จากสื่อ

สโตเวอร์ (Stover, 2003) วิจัยเรื่องรายงานการประเมินทางเลือก และการปรับปรุง โรงเรียน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การทำงานร่วมกันและการสะท้อนความคิดเห็น เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบในโรงเรียนสองขนาดในอาลาบามา โดยใช้วิธีการทำงานร่วมกัน และการสะท้อนความคิดเห็น เก็บข้อมูลโดยใช้คำถามปลายเปิด สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง มีการสัมภาษณ์นักเรียน พบว่า ข้อสรุปการวิจัย 4 ข้อ คือ 1) รายงานที่มีคุณค่าจะถูกนำเสนอด้วย ข้อมูลที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนพบในโรงเรียนทุกขนาด 2) รูปแบบผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ ในกระบวนการบริหาร 3) การมีส่วนร่วมในการนำเสนอมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการปรับปรุง โรงเรียน 4) ในด้านกระบวนการมีข้อจำกัดเล็กน้อย คือ การมีส่วนร่วมและการสะท้อนความคิด ของผู้เกี่ยวข้อง จะถูกจำกัดด้วยความสามารถของผู้เกี่ยวข้อง และกิจกรรมในแผนพัฒนาโรงเรียน

สมิท (Smith, 2003) วิจัยเรื่อง มหาวิทยาลัยองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบ แนวคิด จุดมุ่งหมายของการศึกษามี 2 ข้อ คือ 1) ต้องพัฒนารูปแบบแนวคิดของมหาวิทยาลัยให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ต้องการศึกษากรณีของมหาวิทยาลัยโดยใช้แนวคิดที่ถูกพัฒนาโดยเซ็งเก้ (Senge) ใช้หลักห้าประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความคิดของ

องค์การแห่งการเรียนรู้ที่นำเสนอในมหาวิทยาลัยคุณค่ามาก 2) การสะท้อนความคิดถูกรวมเข้ามาเป็นหลักการที่ 6 ของรูปแบบ 3) ยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพขององค์การและผลลัพธ์ของคน 4. มุมมองของเจ้าหน้าที่ที่ถูกแยกออกและขาดความเกี่ยวข้องในองค์การรวมทั้งเสนอแนะว่าประเด็นที่ควรจะศึกษาต่อไปในอนาคต คือ การสกัดสิ่งที่เกี่ยวข้องสำหรับอนาคตให้นำมาเป็นรูปแบบต่อไป

อะบู (Abu, 2003) วิจัยเรื่อง การเปิดเผยสัมพันธ์ภาพระหว่างการรับรู้ รูปแบบผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติของครูในหลักห้าประการของการเรียนรู้ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนระดับประถมและโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 144 คน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบผู้นำแบบ Transformation และ Transactional ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวก การทำงานของครูในหลักห้าประการของการเรียนรู้ในโรงเรียน ส่วนรูปแบบผู้นำแบบ Laissz Fair ของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของครูในหลักห้าประการของการเรียนรู้ได้ 32% และการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างครูในโรงเรียนประถม และครูในโรงเรียนขนาดกลางในด้านการทำงานโดยใช้หลักห้าประการของการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และหลักห้าประการร่วมกันเป็นสิ่งที่ครูชั้นประถมให้ความพึงพอใจ

ปริชาญดิษฐ์ (Prichavudhi, 2003) นักศึกษาไทยในมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนียได้ทำการวิจัยเรื่อง มุมมองของผู้บริหาร โรงเรียนบนการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนคาทอลิกประเทศไทย โดยการคิดเชิงระบบ: กรณีศึกษาจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดเผยมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนในเรื่องความเข้าใจในการคิดเชิงระบบ เพราะมันเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาทางการศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาผู้บริหาร 15 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่ มี 12 โรงเรียน อยู่ในกรุงเทพมหานคร ใช้วิธีการสัมภาษณ์การทำงานโดยใช้แนวคิดของเซ็งเก้ (Senge) และเฮน (Haines) เป็นกรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้มีความแตกต่างกันที่ชนิดของลักษณะของการคิดเชิงระบบ ในเรื่องความเชื่อความสัมพันธ์ของเหตุและผล ข้อมูลป้อนกลับ และสภาพแวดล้อมภายนอก เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาที่มาจากทุกทางของโรงเรียน มุมมองของผู้นำโรงเรียนต้องมีความหมาย มีลักษณะของการคิดเชิงระบบ และมีการเสนอแนะอย่างเหมาะสม การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เป็นแก่นของโครงสร้างประกอบด้วย วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม กำลังและนโยบาย และความรู้สึกรู้สึกของคนมีความสำคัญในการให้การสนับสนุนการเปลี่ยนในระบบโรงเรียน บรรทัดฐานสำหรับผู้นำโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีการใช้การคิดเชิงระบบ เพราะมันเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ มีความเกี่ยวข้อง มีผลต่อความหลากหลาย และส่วนประกอบของระบบถูกมาใช้ในการวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเชื่อมั่น

ลีอิน (Lein, 2004) วิจัยเรื่อง หลักการทั่วไปที่อยู่รอบ ๆ ลัทธิเต๋า หลักการห้าประการ และคุณลักษณะเฉพาะที่ปรากฏเป็นงานวิจัยที่ตรวจสอบในสิ่งที่เกิดขึ้นเหมือนกันเป็นการรวมเอา ลักษณะพิเศษของจิตใจคนมาวิเคราะห์ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จะเป็นประสบการณ์ที่ดีที่สุดปรัชญาของ ลัทธิเต๋าจะเน้นเรื่องความสมดุล กลมกลืน รวมเป็นหนึ่งเดียว คือ หยินและหยาง การคิดเชิงระบบ เป็นสิ่งที่ เซ็งเก้ (Senge) ใช้รวมองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าด้วยกันลักษณะเฉพาะที่ปรากฏขึ้นมันเป็น ลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงแก่นแท้ของระบบ งานวิจัยนี้ต้องการนำเสนอในสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวเรา แต่อยู่เหนือแนวความคิด และยืนยันในเรื่องของการนำหลักการมาใช้ในระบบ ผลลัพธ์ที่ได้ ไม่เพียงแต่จะทำให้ประสบการณ์ของคนมีมากขึ้นแล้ว ยังช่วยให้ประสบการณ์ของกลุ่มสูงขึ้น และหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การก็ดำเนินต่อไปได้อย่างดีอีกด้วย

สมิทท์ (Smith, 2008) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลาง โดยเปรียบเทียบการรับรู้หลักการและศึกษา ความแตกต่างระหว่างการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียนขนาดกลางที่มีประสิทธิภาพสูงและโรงเรียน ขนาดกลางที่มีประสิทธิภาพต่ำ ที่ได้มีการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ตามวินัย 5 ประการ เกี่ยวกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ ผลการศึกษาพบว่า จากแบบสำรวจที่ทำขึ้น โดยอาศัยทฤษฎี องค์การแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ 40 รายการ 11 รายการที่การจัดการเรียนรู้ของ โรงเรียนขนาดกลาง ที่มีประสิทธิภาพสูงและโรงเรียนขนาดกลางที่มีประสิทธิภาพต่ำมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 29 รายการมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นว่า องค์การ แห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิด การถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป ดังนั้น การที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีการเปิดใจยอมรับเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ สู่อุปการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทาง ในการพัฒนากระบวนการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีดังนี้

1. **ประชากร** คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 157 คน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้งหมด 13 โรงเรียน ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 113 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	35	25
ขนาดกลาง	49	35
ขนาดใหญ่	73	53
รวม	157	113

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม (Questionary) เกี่ยวกับสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionary) ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอาศัยแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge, 1994 p. 112) 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิคิรท์ (Likert, 1967, pp. 16-24) โดยเรียงจากเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด แบบสอบถามมีทั้งหมด 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน

- | | |
|----------------------------------------------|--------------|
| 1. ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) | จำนวน 10 ข้อ |
| 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) | จำนวน 10 ข้อ |
| 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) | จำนวน 10 ข้อ |
| 5. ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking) | จำนวน 10 ข้อ |

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิคิรท์ (Likert) แบ่งความสำคัญของเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดคะแนนดังนี้ (Best & Kahn, 1993, p. 247)

- 5 คะแนน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติ คุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
2. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามตามการสร้างเครื่องมือของแบบสอบถามของพรทิชา วันตา (2553) ภัทรพร ไหลไพบูลย์ (2554) และประวิติชัย อินทวิชัย (2556) เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 ด้าน ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บรรดล สุขปิติ, 2551, หน้า 170) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เกณฑ์การตัดสิน IOC
ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหา
แสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | | |
|-----|--------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 | ดร.ธนวิน ทองแพง | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 | ดร.สถาพร พงษ์พิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 | นายขงยุทธ ศรีธธา | ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดศรีประจักษ์
ประธานกรรมการกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 |

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนออาจารย์
ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่
ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination
power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง
.20-.82

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ .95

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล
จากประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
ตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ไปถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วนำหนังสือขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. จัดส่งแบบสอบถามจำนวน 113 ฉบับ ไปยังโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยด้วยตนเอง ปรากฏว่าได้รับคืน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกรูปแบบที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนน้ำหนักแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาแยกวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) แบ่งความสำคัญของเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจากเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด (Best & Kahn, 1993, p. 247)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ทั้ง 5 ระดับ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่และร้อยละ
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบ (t -test) ประสิทธิภาพในการทำงาน และขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าแจกแจงความถี่แบบที (t -test)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
MS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
SS	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Sum of square)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	95	84.07
สูงกว่าปริญญาตรี	18	15.93
รวม	113	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	28	24.78
5-10 ปี	31	27.43
มากกว่า 10 ปี	54	47.79
รวม	113	100.00
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	25	22.12
ขนาดกลาง	35	30.97
ขนาดใหญ่	53	46.90
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 84.07 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 15.93 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นมากกว่า 10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 เป็น 5-10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 เป็นต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.78 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นขนาดใหญ่ จำนวน 53 คน

คิดเป็นร้อยละ 46.90 เป็นขนาดกลาง 35 คน คิดเป็นร้อยละ 30.97 เป็นขนาดเล็ก 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ รายละเอียดดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.30	0.48	มาก	4
2.	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.32	0.41	มาก	3
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.34	0.38	มาก	2
4.	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.36	0.43	มาก	1
5.	ด้านความคิดเชิงระบบ	4.29	0.38	มาก	5
รวม		4.32	0.32	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนความคิดอ่าน

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ชลบุรี เขต 2 ด้านความรู้แห่งตน

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรู้แห่งตน	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง	4.18	0.91	มาก	10
2.	โรงเรียนส่งเสริมครูให้มีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.28	0.76	มาก	7
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถ ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	4.35	0.76	มาก	3
4.	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครู อย่างต่อเนื่อง	4.34	0.80	มาก	4
5.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และ การพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.35	0.73	มาก	2
6.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.70	มาก	5
7.	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.25	0.70	มาก	9
8.	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.65	มาก	6
9.	ครูแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม ทางด้านการศึกษายู่สม่ำเสมอ	4.27	0.83	มาก	8
10.	ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝึกอบรมหรือ การสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.42	0.67	มาก	1
รวม		4.30	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ฐานความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝึกรวมหรือการสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	n = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.42	0.76	มาก	1
2.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.32	0.84	มาก	5
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.41	0.74	มาก	2
4.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	4.35	0.70	มาก	4
5.	โรงเรียนมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ	4.28	0.80	มาก	9
6.	โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้างให้กับครู	4.40	0.63	มาก	3
7.	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยปรับเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.31	0.81	มาก	6

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
8.	ครูมีอุดมการณ์อย่างมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.30	0.72	มาก	7
9.	ครูสามารถปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนได้	4.18	0.79	มาก	10
10.	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.69	มาก	8
รวม		4.32	0.41	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น และโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดที่เปิดกว้างให้กับครู

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจาก การหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของครู ในโรงเรียนเข้าด้วยกัน	4.25	0.74	มาก	10
2.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.35	0.69	มาก	4
3.	โรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ที่ได้กำหนดไว้	4.44	0.63	มาก	3
4.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วม ในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน	4.47	0.67	มาก	2
5.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเอง ให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน	4.50	0.58	มาก	1
6.	โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.27	0.82	มาก	9
7.	ครูมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	4.30	0.73	มาก	5
8.	ครูได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์	4.28	0.73	มาก	6
9.	ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนด กลยุทธ์ของโรงเรียน	4.27	0.75	มาก	8
10.	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้ครูเชื่อว่าความสำเร็จ ของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน	4.27	0.63	มาก	7
รวม		4.34	0.38	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน และโรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเข้าใจมุมมองต่าง ๆ ได้กว้างขวางมากขึ้นและยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน	4.26	0.77	มาก	10
2.	โรงเรียนเปิดโอกาสและกระตุ้นในการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม	4.42	0.70	มาก	3
3.	ในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	4.44	0.69	มาก	1
4.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา	4.32	0.76	มาก	9
5.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.35	0.72	มาก	6
6.	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน	4.32	0.71	มาก	8
7.	ครูสามารถรวมพลังการแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน	4.35	0.74	มาก	7
8.	ครูมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามฝ่าย เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน	4.38	0.75	มาก	4

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
9.	ครูมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ทีมเพื่อพัฒนางาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูง	4.42	0.65	มาก	2
10.	ครูมีการพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการในโรงเรียน	4.35	0.69	มาก	5
รวม		4.36	0.43	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายชื่ออยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงาน
ครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ครูมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม
ทีมเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูง และโรงเรียนเปิดโอกาสและกระตุ้นในการแข่งขัน
ด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 113		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูล ย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนา ให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.72	มาก	1
2.	โรงเรียนมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน ตามระดับของปัญหา	4.30	0.75	มาก	5
3.	โรงเรียนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้ วิจรรณญาณอย่างมีเหตุผล	4.27	0.77	มาก	8
4.	โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมี การปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.33	0.70	มาก	2
5.	โรงเรียนมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบ จากการระดมความคิดของครู	4.28	0.74	มาก	6
6.	โรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับ ขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์	4.25	0.71	มาก	9
7.	ครูในโรงเรียนมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงาน แบบมุ่งพัฒนาโดยรวม	4.27	0.74	มาก	7
8.	ครูในโรงเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน ได้อย่างเป็นระบบ	4.31	0.68	มาก	4
9.	ครูมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.32	0.62	มาก	3
10.	ครูเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาในการทำงานและ สามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามสาเหตุของปัญหา	4.24	0.76	มาก	10
รวม		4.29	0.38	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ และครูมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 9-17

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	วุฒิการศึกษา							
	ปริญญาตรี (n = 95)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 18)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.28	0.48	มาก	5	4.41	0.44	มาก	2
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.33	0.41	มาก	2	4.30	0.45	มาก	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.40	มาก	1	4.29	0.28	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.33	0.45	มาก	3	4.49	0.30	มาก	1
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.28	0.40	มาก	4	4.36	0.27	มาก	3
รวม	4.32	0.33	มาก		4.37	0.26	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่านและด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ส่วนสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความรู้แห่งตนและด้านความคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	วุฒิการศึกษา				<i>t</i>	<i>p</i>
	ปริญญาตรี (<i>n</i> = 95)		สูงกว่าปริญญาตรี (<i>n</i> = 18)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้แห่งตน	4.28	0.48	4.41	0.44	-.99	.32
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.33	0.41	4.30	0.45	.27	.79
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.40	4.29	0.28	.63	.53
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.33	0.45	4.49	0.30	-1.44	.15
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.28	0.40	4.36	0.27	-.76	.45
รวม	4.32	0.33	4.37	0.26	-.65	.52

จากตารางที่ 10 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

องค์การแห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์ในการทำงาน											
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 28)				5-10 ปี (n = 31)				มากกว่า 10 ปี (n = 54)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.27	0.52	มาก	5	4.46	0.31	มาก	1	4.23	0.51	มาก	5
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.28	0.49	มาก	4	4.38	0.38	มาก	4	4.31	0.39	มาก	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.30	0.46	มาก	2	4.39	0.30	มาก	3	4.33	0.38	มาก	2
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.34	0.42	มาก	1	4.40	0.40	มาก	2	4.35	0.46	มาก	1
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.29	0.38	มาก	3	4.32	0.32	มาก	5	4.28	0.42	มาก	4
รวม	4.30	0.33	มาก		4.39	0.23	มาก		4.30	0.35	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านความคิดเชิงระบบ ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนความคิดอ่านตามลำดับ

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	2.49	.09
	ภายในกลุ่ม	110	24.18	0.22		
	รวม	112	25.28			
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.07	0.41	.66
	ภายในกลุ่ม	110	19.06	0.17		
	รวม	112	19.21			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	0.06	0.43	.65
	ภายในกลุ่ม	110	16.19	0.15		
	รวม	112	16.31			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.08	0.04	0.22	.81
	ภายในกลุ่ม	110	20.91	0.19		
	รวม	112	20.99			

ตารางที่ 12 (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.02	0.11	.90
	ภายในกลุ่ม	110	16.32	0.15		
	รวม	112	16.35			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.94	.39
	ภายในกลุ่ม	110	10.98	0.10		
	รวม	112	11.16			

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก (n = 25)				ขนาดกลาง (n = 35)				ขนาดใหญ่ (n = 53)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.91	0.50	มาก	5	4.42	0.40	มาก	1	4.42	0.41	มาก	4
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	3.98	0.41	มาก	4	4.35	0.40	มาก	4	4.47	0.33	มาก	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.04	0.43	มาก	3	4.37	0.37	มาก	2	4.46	0.28	มาก	3
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.09	0.46	มาก	1	4.36	0.41	มาก	3	4.49	0.38	มาก	1
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.06	0.45	มาก	2	4.29	0.35	มาก	5	4.41	0.32	มาก	5
รวม	4.02	0.32	มาก		4.36	0.30	มาก		4.45	0.22	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ ส่วนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ ส่วนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านความรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.02	2.51	13.64*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	20.26	0.18		
	รวม	112	25.28			
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.16	2.08	15.20*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	15.05	0.14		
	รวม	112	19.21			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.98	1.49	12.27*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	13.34	0.12		
	รวม	112	16.31			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.67	1.34	8.03*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	18.32	0.17		
	รวม	112	20.99			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.12	1.06	8.21*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	14.23	0.13		
	รวม	112	16.35			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.24	1.62	22.47*	.00
	ภายในกลุ่ม	110	7.93	0.07		
	รวม	112	11.16			

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.02	4.36	4.45
ขนาดเล็ก	4.02	-	0.34*	0.43*
ขนาดกลาง	4.36		-	0.09
ขนาดใหญ่	4.45			-

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1

โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และคู่ที่ 2 โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.91	4.42	4.42
ขนาดเล็ก	3.91	-	0.51*	0.51*
ขนาดกลาง	4.42		-	0.00
ขนาดใหญ่	4.42			-

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรอบรู้แห่งตน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และคู่ที่ 2 โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.98	4.35	4.47
ขนาดเล็ก	3.98	-	0.38*	0.49*
ขนาดกลาง	4.35		-	0.11
ขนาดใหญ่	4.47			-

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และคู่ที่ 2 โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.04	4.37	4.46
ขนาดเล็ก	4.04	-	0.33*	0.41*
ขนาดกลาง	4.37		-	0.08
ขนาดใหญ่	4.46			-

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และคู่ที่ 2 โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.36	4.49
ขนาดเล็ก	4.09	-	0.27	0.40*
ขนาดกลาง	4.36		-	0.13
ขนาดใหญ่	4.49			-

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.06	4.29	4.41
ขนาดเล็ก	4.06	-	0.23	0.35*
ขนาดกลาง	4.29		-	0.12
ขนาดใหญ่	4.41			-

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่ องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความคิดเชิงระบบ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 113 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยสอบถามความคิดเห็นใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 50 ข้อ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .20-.82 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

สรุปผล

การศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมากอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนความคิดอ่าน

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้นำความรู้ที่ได้รับจากการประชุม

ฝึกอบรมหรือการสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น และโรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดที่เปิดกว้างให้กับครู

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน และโรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ครูมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ทีมเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูง และโรงเรียนเปิดโอกาสและกระตุ้นในการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ และครูมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบของผลการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบของผลการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบของผลการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านแบบแผนความคิดอ่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มี โอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวารินทร์ เสมาล้อม (2551) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โหมยิต อิมกมล (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองกิตต์ สุทธิวิรัตน์ (2552) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครุณาความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝักอบรม หรือการสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้

ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธารินี วัฒนจันทร์ (2552) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตนอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤต ชื่นชนะ (2553) ได้ศึกษาการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรอบรู้แห่งตน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น และ โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดที่เปิดกว้างให้กับครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความคิด ความเชื่อ ทักษะที่แสดงถึงวุฒิภาวะที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วิจัย ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร ไพลไพบูลย์ (2554) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุรักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุทธภา อัครเจษฎากร (2554) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร อำเภอพนัสสนิม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของช่อผกา ชัยชาญ (2555) ได้ศึกษาการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ด้านแบบแผนความคิดอ่าน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน และ โรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีการสร้างทัศนคติร่วมและสามารถมองเห็นภาพมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกันจุดมุ่งหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในองค์กรที่จะมุ่งมั่นไปให้ถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุลา เนตรพนา (2555) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิชชา อุงคำ (2555) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส

ในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลณัฐ เพ็ญวงษ์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ในการปฏิบัติงานครุมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม ครุมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ทีมเพื่อพัฒนางาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูง และ โรงเรียนเปิด โอกาสและกระตุ้นในการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมาชิกมีการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มหรือทีมงานเป็นเป้าหมายสำคัญ ที่ทำให้พัฒนาความสามารถให้บังเกิดผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิติชัย อินทวิชัย (2556) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนภลัย เบญจมาตร (2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลวงช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ เกินสอน (2557) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ และครุมีการบูรณาการความรู้ใหม่ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความสามารถ เชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวมได้อย่างเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภลักษณ์ สานติเชียร (2557) ได้ศึกษา การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพรทิวา วันดา (2553) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบของค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาของครูผู้สอนไม่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากหน้าที่ในการสร้างงานนวัตกรรมองค์การความรู้ใหม่ ๆ เป็นหน้าที่ของครูทุกคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดารักษ์ วงษาจันทร์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ของครูโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของช่อผกา ชัยชาญ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภลักษณ์ สานติเชิธร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบของค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามบทบาทหน้าที่ของตนและต้องพัฒนาโรงเรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข่าวสารและต้องนำองค์ความรู้ใหม่และประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนกันมาเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลัญญ์ เพ็ญวงษ์ (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิติชัย อินทวิชัย (2556) ได้ศึกษาเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ของครู ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของนภาดลย์ เบญจมาตร (2557) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลงช้างเผือก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่ขนาดต่างกันมีการจัดการเรียนการสอนและได้รับการจัดสรรงบประมาณที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งส่งผลให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤต ชื่นชนะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลณัฐ เพ็ญวงษ์ (2556) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความคิดเชิงระบบมาเป็นอันดับสุดท้าย โรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ วางแผนและดำเนินการ เน้นให้ปัจเจกบุคคลหรือทีมงาน มีความเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ เพราะจะช่วยเราจัดปัญหาจากความสลับซับซ้อนของงาน ความซับซ้อนของการคิด ความซับซ้อนขององค์กร ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และในด้านอื่น ๆ มีดังนี้

1. ด้านความรู้แห่งตน โรงเรียนควรให้บุคลากรเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของสมาชิกให้มีลักษณะสนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ควรให้สมาชิกในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนกแยกแยะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ เพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง โรงเรียนต้องเปิดใจให้กว้าง ใฝ่ใจซึ่งกันและกัน ร่วมกัน วางแผนสร้างฝั่งความคิดในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล ใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการอย่างมีชีวิตชีวา บรรยากาศภายในโรงเรียน ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อตกลงของการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โรงเรียนควรส่งเสริมให้ทุกคนในโรงเรียน ต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพในอนาคต โดยองค์กรจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ แล้วนำไปเป็นเป้าหมายของการกำหนดแผนกลยุทธ์ จากนั้นจึงร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงขึ้นมา ด้วยแผนการปฏิบัติต่อไป

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โรงเรียนความมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไป ทำอย่างไร ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การปฏิบัติงาน ร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน คือ การสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มานำไปวางแผน ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในการสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

บรรณานุกรม

- กรณีการ์ แสงโนราช. (2552). การศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน วัดปากบึง สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544 ก). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544 ข). การวางแผนกลยุทธ์และการวางแผนงบประมาณระยะกลาง. กรุงเทพฯ: มูลนิธิส่งเสริมนโยบายการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ศูนย์ลาดพร้าว.
- กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2. (2559). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2559.ชลบุรี: กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2.
- กิตติ พลนามอินทร์. (2551). การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีการศึกษาโรงเรียนบ้านเพี้ยพาน โนนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. รายงานการศึกษาอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คุณที วงศ์จันทร์. (2551). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กุลณัฐ เพ็ญวงษ์. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันตบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โหมยิต อิมกมล. (2552). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มวิชาการที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: วีพรีนทร์ 1991.

- จุฑามาศ ประเสริฐสุข. (2550). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเขตตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลองชัย ชิวสุทรสกุล. (2556). *การปฏิรูปโรงเรียนขนาดเล็กด้วยหลักวินัย 5 ประการของ Peter Senge*. จันทบุรี: คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.
- ช่อผกา ชัยชาญ. (2555). *การศึกษากำหนดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูศักดิ์ คนใหญ่. (2554). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกฤต ชื่นชนะ. (2553). *การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณิชชารัช เนาวรัตน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงเดือน บุญศรี. (2552). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2*. รายงานการศึกษาอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาณะศิลานนท์. (2545). *วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้ The fifth discipline*. กรุงเทพฯ: ซีระป๊อฆวรรณกรรม.

- ตติยา ม่วงมิ่งสุข. (2550). การศึกษาวิจัยในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงเรียนสังกัดกองทัพเรือ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธารินี วัฒนจันทร์. (2552). การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดารักษ์ วงษาจันทร์. (2551). การบริหารพฤติกรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของครู โรงเรียนในเครือข่ายปอ ดอ ชาร์ต เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธีระ ฐณูเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. งานนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นภาลักษณ์ เบลญมาตร. (2557). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดพลวงช้างเผือกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤมล บุญพิมพ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- บรรดล สุขปิติ. (2551). การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้งกรุ๊ป.
- บัณฑิตา อินสมบัติ. (2551). การพัฒนารูปแบบการประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- ประยูร อิ่มสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*.
 ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประวิทย์ อินทวิชัย. (2556). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต
 พนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิภา วันตา. (2553). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี
 กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัทธ์สิตา มีบุญ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ และรัตนา กาญจนพันธุ์. (2550). *การศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้
 ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศิริ บุญอินทร์. (2550). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*.
 งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร ไหลไพบลูย์. (2554). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภาพชุมชนป้อม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มยุลา เนตรพนา. (2555). *การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู
 ในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 อุบลราชธานี.
- มานัสวิณี เวียงปฎิ. (2556) *การศึกษาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทัพราชวิทยา
 จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มาร์ควอร์ท. (2547). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (บดินทร์ วิจารณ์, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัตนภรณ์ เกินสอน. (2557). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เรืองกิตติ์ สุทธิวิรัตน์. (2552). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- วิทยา กุ้อ. (2555). *สภาวะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาบ่อหลวงเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 5. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วิโรจน์ สารรัตน์ และอัญชลี สารรัตน์. (2545). *ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ข้อเสนอผลการวิจัยเพื่อการพัฒนาและการวิพากษ์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2540). *การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มาและที่ไป*. *วารสารข้าราชการ*, 42(5), 16-18
- ศักดิ์ มัชปาโต. (2550). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ศุทธภา อัครเจษฎากร. (2554). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพนัสพิทยาคาร อำเภอพนสนิม จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ศุภลักษณ์ ศานติเชียร. (2557). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาพร กริธาธร. (2553). องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อวินัย 5 ประการ ของบุคลากรใน โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). แผนปฏิบัติราชการประจำปีการศึกษา 2559. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
- สุชาติ ใจภักดี. (2550). รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุทรินันท์ นาคแสง. (2552). พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชชา ถุงคำ. (2555). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ พองพรหม. (2552). การศึกษาการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของพนักงานครูใน โรงเรียนเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุรศักดิ์ ศรีผดุง. (2557). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุวพร คำพา. (2554). การศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนวัดสุทธาวาส. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุวรรณรัตน์ รักศิลป์. (2550). *สภาพองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงเรียนชูธรรมานุสรณ์ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- เสาวรส บุญนาค. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแห่งกับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อภาพพร เพชรศรีสม. (2556). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของการประปาส่วนภูมิภาค เขต 9. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- อิสริย์ พงศ์มกลานนท์. (2551). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- อำนาจ คงสาคร. (2550). *บทบาทในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา สหวิทยาเขตบวรวิทย์บางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Abu, T. M. (2003). *Exploring the relationship between the perceived leadership style of Principals and their teachers' practice of the five disciplines of learning schools.* Doctoral dissertation, Education Administration, The University of Texas at Austin.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978) *Organization Learning: A theory a action perspective.* Reding, Mass: Addison Wesley.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (5th ed.). Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Collie, S. L. (2002). *The learning organization and teaching improvement in academic departments.* Doctoral dissertation, Higher Education, University of Virginia.
- Coughlin, P. K. (2003). *The impact of teacher turnover on the learning organization of parish elementary schools.* Doctoral dissertation, Education Administration, Immaculate College.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper and Collins.

- Crook, K. K. (2003). *School district program improvement in Texas: Organization learning and education change*. Doctoral dissertation, Education Administration, The University of Texas at Austin.
- Dixon, N. M. (1992). Organizational learning: A review of the literature with implications for HRD professionals. *Human Resource Development, 3*, 29-49.
- Grader, B. L. (2003). Learning organization practices in public school: A middle school alive. *Training & Development, 50*(12), 34-35.
- Garvin, D. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review, 71*, 78-91.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Karsten, S., Voncken, E., & Voorthuis, M. (2000). Dutch primary schools and concept of the learning organization. *The Learning Organization, 7*(3), 145-155.
- Kelly, D. W. (2000). *Senge's learning organization concepts applied to one vocational school faculty (Peter Senge)*. [CD-ROM]. Available from Parquets File: Dissertation Abstracts Item 99881159.
- Kemple, S. (2003). *The extent to which teachers and principals perceive high school as learning organization*. Doctoral dissertation, Education Administration, Western Michigan University.
- Kim, M., & Parkay, F. W. (2004). Beginning principals in the republic of Korea: The challenges of new leadership. *KEDI Journal of Educational Policy, 1*(1), 85-97.
- Kolody, L. (2003). *An investigation of how learning occurs in an organization*. Master's thesis, Adult and Continuing Education University of Windsor (Canada).
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sampling size for research activities. *Education Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Lein, H. (2004). *Common principles among flow: Taoism fifth disciplines, and emergent Properties*. Master's thesis, Liberal Studies, State University of New York Empire State College.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing an attitude scale*. New York: West.
- Maki, M. J. (2001). *Schools as learning organizations: How Japanese teachers learn to Perform non-instructional tasks*. Doctoral dissertation, The University of British Columbia.

- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional.
- Noxel, T. C. (2003). *Innovation diffusion in the learning organization: A southwestern Ontario district school board*. Doctoral dissertation, Technology Education, Walden University.
- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1997). *The learning company: A strategy for sustainable development*. New York: McGraw-Hill.
- Piasek, J. R. (2003). *The development of a learning organization, Nickelodeon: Educating children through commercial television*. Doctoral dissertation, Technology Education, Walden University.
- Prichavudhi, A. (2003). *School leader' perspectives on effective in a Thai Catholic School through systems thinking: A case study*. Doctoral dissertation, Education Administration, The Pennsylvania State University.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). *Fundamental concepts of educational leadership* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. London: Century Business.
- Senge, P. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning Organization*. London: Century Business.
- Smith, B. H. (2003). *The university as a learning organization: Developing a conceptual model*. Doctoral dissertation, Higher Education, Montana State University.
- Smith, D. S. (2008). *The relationship between learning organization and student achievement in middle schools*. Retrieved from ProQuest. Flie: Dissertation Abstracts Item AAT3338013.
- Stover, L. D. (2003). *Alternative assessment reporting and school improvement: Building a learning organization through collaboration and reflection*. Doctoral dissertation, Educational Administration, Auburn University.

- Suwannachin, C. (2002). *Planning for a learning organization in a private vocational school in Thailand*. Doctoral dissertation, Educational Administration, Illinois State University.
- Wheeler, L. L. (2002). *Building a learning organization: Amative American experience*. Doctoral dissertation, Education Administration, Fielding Graduate Institute.
- Yulk, G. (2002). *Leadership in organization*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8 /ว.0641

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางพจนีย์ กระยอม รหัส 58920413

งานนิพนธ์ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนทานทอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิติ
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8 /ว.0642

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

16 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ประธานกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางพนีย์ กระยอม รหัส 58920413

งานนิพนธ์ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8 /ว.0643

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางพนีย์ กระยอม รหัส 58920413

งานนิพนธ์ เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนทานทอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of Item Objective Congruence: IOC) เรื่อง
องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนทานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	ด้านความรอบรู้แห่งตน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	โรงเรียนส่งเสริมครูให้มีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครู อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ครูแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้าน การศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
10	ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝึกรอบรมหรือการสัมมนาต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้างให้กับครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยปรับเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ครูมีอุดมการณ์อย่างมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ครูสามารถปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
21	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเข้าด้วยกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	โรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ครูมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ครูได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้ครูเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเข้าใจมุมมองต่าง ๆ ได้กว้างขวางมากขึ้นและยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	โรงเรียนเปิดโอกาสและกระตุ้นในการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
33	ในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ครูสามารถรวมพลังการแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ครูมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามฝ่าย เพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39	ครูมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ทีมเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ครูมีการพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการใน โรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	ด้านความคิดเชิงระบบ โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	โรงเรียนมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนตามระดับของปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	โรงเรียนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจารณญาณอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
45	โรงเรียนมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบจากการระดมความคิดของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	โรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ครูในโรงเรียนมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ครูในโรงเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ครูมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ครูเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาในการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงตามสาเหตุของปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนทานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.38	26	.53
2	.33	27	.60
3	.29	28	.69
4	.34	29	.70
5	.44	30	.20
6	.70	31	.76
7	.46	32	.54
8	.23	33	.47
9	.63	34	.59
10	.46	35	.57
11	.44	36	.46
12	.76	37	.47
13	.51	38	.49
14	.27	39	.47
15	.36	40	.65
16	.34	41	.35
17	.60	42	.66
18	.62	43	.28
19	.82	44	.34
20	.73	45	.50
21	.33	46	.44
22	.71	47	.64
23	.39	48	.41
24	.54	49	.69
25	.56	50	.23

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .95

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง

- แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
 - แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
 - คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการการศึกษาต่อไป
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหาร คุณครู อาจารย์ทุกท่านที่กรุณาได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณพนีย์ กระยอม

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อมูลจริงของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5-10 ปี
- มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- ขนาดกลาง (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120-300 คน)
- ขนาดใหญ่ (โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียน
พานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตาม
สภาพความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทอง 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านความรอบรู้แห่งตน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ของตนเอง					
2	โรงเรียนส่งเสริมครูให้มีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง					
4	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้รับการเรียนรู้และการพัฒนา ตนเองทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					
6	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ					
7	โรงเรียนจัดกิจกรรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ					

ข้อ	องค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
8	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมประชุม อบรมสัมมนา และศึกษาคูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ					
9	ครูแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางด้านการศึกษายุ่สม่ำเสมอ					
10	ครูนำความรู้ที่ได้รับจากการประชุมฝึกรวมหรือการสัมมนาต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
11	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของตนเองมาใช้ในการจัดการเรียนรู้					
12	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
13	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
14	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้นำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานมาวิเคราะห์แล้วหาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม					
15	โรงเรียนมีรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ					
16	โรงเรียนจัดกิจกรรมส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้างให้กับครู					
17	ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยปรับเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม					
18	ครูมีอุดมการณ์อย่างมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
19	ครูสามารถปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์วิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนได้					

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
20	ครูสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม					
21	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเข้าด้วยกัน					
22	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
23	โรงเรียนกระตุ้นครูให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้					
24	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับโรงเรียน					
25	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูได้วางแผนงานของตนเองให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียน					
26	โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
27	ครูมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
28	ครูได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์					
29	ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน					
30	โรงเรียนสร้างความตระหนักให้ครูเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคนร่วมกัน					
31	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเข้าใจมุมมองต่าง ๆ ได้กว้างขวางมากขึ้น และยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน					

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
32	โรงเรียนเปิดโอกาสและกระตุ้นในการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม					
33	ในการปฏิบัติงานครูมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีม					
34	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูในทีมงาน ได้วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา					
35	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
36	ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน					
37	ครูสามารถรวมพลังการแก้ปัญหาและจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน					
38	ครูมีการทำงานเป็นทีมข้ามกลุ่มสาระหรือข้ามฝ่ายเพื่อส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน					
39	ครูมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ทีมเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูง					
40	ครูมีการพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการในโรงเรียน					
41	ด้านความคิดเชิงระบบ โรงเรียนมีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและมีการตรวจสอบซ้ำเพื่อปรับปรุงพัฒนาให้งานมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					
42	โรงเรียนมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนตามระดับของปัญหา					
43	โรงเรียนแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการใช้วิจรรณญาณอย่างมีเหตุผล					

ข้อ	องค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
44	โรงเรียนมีการจัดทำโครงการก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
45	โรงเรียนมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบจากการระดมความคิดของครู					
46	โรงเรียนมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์					
47	ครูในโรงเรียนมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม					
48	ครูในโรงเรียนมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ					
49	ครูมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
50	ครูเห็นความเชื่อมโยงของปัญหาในการทำงานและสามารถแก้ปัญหามาได้ตรงตามสาเหตุของปัญหา					