

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

จิติ เรืองฤทธิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

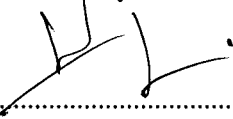
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ฐิติ เรืองฤทธิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

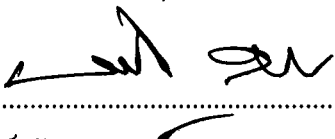
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


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

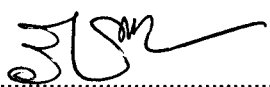
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


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


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


.....กรรมการ
(ดร.ชัยพจน์ รักษาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก และ ดร.ชัยพจน์ รัถงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ ดร.สถาพร พฤษณีกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และว่าที่ร้อยตรี สมชาย ริมศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองตาคงพิทยาคาร ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ในครั้งนี้ เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณคณะครู และผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติ ๆ เพื่อนสนิท และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกท่านที่ทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจช่วยเหลือผู้วิจัยให้มีความตั้งใจ พยายามทำงานนิพนธ์ฉบับนี้จนแล้วเสร็จ บังเกิดเป็นผลแก่การศึกษาต่อไป

คุณประโยชน์ที่พึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นกตัญญูตาแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีคุณูปการทุกท่านที่เป็นกำลังใจและมีส่วนในความสำเร็จของงานนิพนธ์ ฉบับนี้

จิตติ เรืองฤทธิ์

58950026: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้/ สถานศึกษามัธยมศึกษา/ จังหวัดจันทบุรี/ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ลิตี เรื่องฤทธิ์: ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (LEARNING ORGANIZATION OF
SECONDARY SCHOOLS IN CHANTHABURI PROVINCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 17) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 94 หน้า.
ปี 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559
จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ
เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 284 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่าง
โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามระดับการศึกษาแล้วทำการสุ่ม
อย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบ
ค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ
ของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน
ตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมี
แบบแผนความคิด

58950026: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEARNING ORGANIZATION/ SECONDARY SCHOOLS/ CHANTHABURI PROVINCE/ SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

THITI RUEANGRID: LEARNING ORGANIZATION OF SECONDARY SCHOOLS IN CHANTHABURI PROVINCE UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17. ADVISOR: PRAYOON IMSAWASD, Ed. D. 94 P. 2017.

The purposes of this research were to study learning organization of secondary schools in Chanthaburi province under Secondary Educational Service Area Office 17 categorized by gender, education and working experiences. The samples defined by using Krejcie and Morgan's table were 285 teachers. (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610). The samples were selected by using simple random sampling method categorized by education. The research instrument was a five-rating-scale questionnaire which its item discrimination power ranged from .42-.78. The reliability of the questionnaire was .95. Statistics used to analyze data were mean (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test and one-way ANOVA. In case there was a statistical difference of the tested variables, Scheffe's method was used to compare the differences between each pair.

The research findings were as follows:

1. Learning Organization of secondary schools in Chanthaburi province under Secondary Educational Service Area Office 17 in general and all aspects was at a high level.
2. The results of data analysis in studying Learning Organization of secondary schools in Chanthaburi province under Secondary Educational Service Area Office 17 categorized by gender and education in general and all aspects should no statistically significant difference.
3. The results of data analysis in studying learning organization of secondary schools in Chanthaburi province under Secondary Educational Service Area Office 17 categorized by working experiences in general and all aspects were found different with statistically significance at .05 level. This extended Systems Thinking and Mental Models.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษา	10
ความหมายและความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	18
องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	23
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปผล	65
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก	82
ภาคผนวก ข	85
ภาคผนวก ค	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามระดับการศึกษา 41
2	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามของ สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17..... 47
3	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17..... 48
4	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ แบบสอบถามของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..... 48
5	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน 49
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ 50
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ 51
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
<p>9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....</p>	53
<p>10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ.....</p>	54
<p>11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....</p>	55
<p>12 การเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....</p>	56
<p>13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p>	57
<p>14 การเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....</p>	58
<p>15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....</p>	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ผลการเปรียบเทียบ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน	60
17 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม.....	62
18 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	62
19 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	63
20 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการรอบรู้แห่งตน	64
21 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	92
22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามของการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	93

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2 การเรียนรู้แบบวงจรเดียวและสองวงจรตามแนวคิดของอาร์กิริส และฌอน	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่เน้นให้คนมีปัญหา เพราะปัญหาของคนในชาติ มีความสำคัญยิ่งกว่าทรัพยากร ทรัพยา ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้เคยมีความสำคัญมาก่อน ในทศวรรษที่ผ่านมา การศึกษาในยุคนี้เน้นรูปแบบ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning communication) เน้นการศึกษาผ่านปวงชน (Education for all) เน้นความร่วมมือจากปวงชน (All for education) เป็นการศึกษาที่เน้นการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ (Learn how to learn) เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือและการเรียนรู้แบบรวมพลัง (Co-operative and collaborative learning) เป็นองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ที่สมบูรณ์ (พิมพ์พันธ์ุ เฉชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข, 2558, หน้า 43) การศึกษาในยุคนี้ จึงเป็นยุคของสังคมที่เต็มไปด้วยข้อมูลและข่าวสาร (Information society) และเป็นยุคของการติดต่อสื่อสารที่ไร้พรมแดน ทั้งนี้ เพราะเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสาร จะมีความทันสมัย ก้าวหน้า สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวสูง และยังเป็นโลกแห่งการเรียนรู้หรือโลกแห่งภูมิปัญญา ที่องค์การใดหรือผู้ใดจะคิดหรือตัดสินใจกระทำกรใด ๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้และภูมิปัญญา เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการ ทุกครั้งไป กระแสการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นสิ่งที่ต้องเผชิญ ไม่ว่าจะส่วนบุคคล หรือองค์การ เมื่อบุคคลหรือองค์การล้วนต้องดำรงอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทุกองค์การจึงต่างแสวงหาความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและถาวร (เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริานนท์, 2545, หน้า 7)

จากการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก ทำให้ประเทศไทยต้องทำการปฏิรูปการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการสภาวะการเคลื่อนไหวที่ไม่หยุดนิ่งของสังคม มีความเป็นสากล และมุ่งเน้นการมีความสุขของคนในชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และนโยบายเร่งด่วน ด้านการศึกษาของรัฐบาลที่มีอุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้และให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) ที่กำหนดว่า “ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ จะสร้างโอกาสให้คนไทย

ทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ให้ก้าวทันกับโลกยุคข้อมูลข่าวสารและ
 วิทยาการสมัยใหม่ มีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553,
 หน้า 16)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่
 ต่าง ๆ ที่เป็นเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความ
 เท่าเทียมในสังคมและเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโต
 ทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบัน ทั่วโลกกำลังเผชิญกับ
 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็น
 ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกัน
 มากขึ้น ผู้คนจำนวนมาก หลากหลายเชื้อชาติย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรม มาอาศัย
 อยู่รวมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงาน ปรับเปลี่ยนจาก
 การทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกันและทำงานในสายงานเดียวกัน
 จำเป็นต้องปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลก
 ที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ
 ให้ก้าวทันต่อกระแสอาชีพในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558, หน้า 25)

ดังนั้น องค์การทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะ
 เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความสามารถในการปรับตัวขององค์การเกิดจากการเรียนรู้
 ประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การ โดยการเรียนรู้จะช่วยให้องค์การมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
 อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล จึงจะเกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน องค์การจำเป็น
 จะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพ มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อพัฒนา
 งานและขีดความสามารถขององค์การ ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
 จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)
 โดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กับการเรียนรู้ จึงจะทำให้้องค์การ
 ปรับเปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จักรกริช อินทพันธ์, 2551, หน้า 1 อ้างถึงใน รัตนภรณ์
 บุญกองชาติ, 2557, หน้า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีศักยภาพต้องสามารถยืดหยุ่นในการปรับตัว
 หรือเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยดีและถาวร (ธงชัย
 สมบูรณ์, 2549, หน้า 165) และเป็นองค์การที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้าง
 ผลงานที่ดีให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นพื้นฐานรองรับ
 การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (วรภัทร์ ภูเจริญ, 2551, หน้า 21)

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นการเน้นความสำคัญ ไปที่ผู้นำ (Leadership) ความคิดเชิงระบบ (Systems thinking) และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) (เดชนั เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาฆะศิริรานนท์, 2545, หน้า 3) ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นของการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และสามารถถ่ายโอนความรู้ไปยังสมาชิกอื่นในองค์กร เพื่อให้เกิดผลอย่างต่อเนื่อง โดยการปรับเปลี่ยนความคิด เจตคติ พฤติกรรม และการเรียนรู้ เมื่อบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจที่ถูกสร้างเข้าไปดีแล้ว การนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ยาก (วีรวัช มาฆะศิริรานนท์, 2555, หน้า 388)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตั้งอยู่ที่อาคารหอประชุมพุทธมณฑล จังหวัดจันทบุรี ถนนตากสิน ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินงานด้านการศึกษา และมีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและคุณธรรมตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552, หน้า 3) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 23 สถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี สถานศึกษาบางกะจะ สถานศึกษาศรียานุสรณ์ สถานศึกษาเบญจมานุสรณ์ สถานศึกษาท่าใหม่ (พูลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล) สถานศึกษามัธยมวัดเขาสุกิม สถานศึกษาศรีรัตนราษฎร์นุเคราะห์ สถานศึกษาสะพานเลื้อกวิทยาคม สถานศึกษาแก่งหางแมวพิทยาคาร สถานศึกษานายายอามพิทยาคม สถานศึกษามัธยมท่าแกลง สถานศึกษาตดพรหมพิทยาคาร สถานศึกษาบ่อพิทยาคาร สถานศึกษา ขลุงรัชดาภิเษก สถานศึกษาเครือหวายวิทยาคม สถานศึกษาโป่งน้ำร้อนวิทยาคม สถานศึกษาหนองตาคงพิทยาคาร สถานศึกษามะขามสรรเสริญ สถานศึกษาแหลมสิงห์วิทยาคม (อาทรสังขะ วัฒนะอุปถัมภ์) สถานศึกษาสอยดาววิทยา สถานศึกษาทุ่งขนานวิทยา สถานศึกษาคิซมณูวิทยา และสถานศึกษาคลองพลูวิทยา

สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 คือ ปัญหาการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการที่ไม่ชัดเจน ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ครูผู้สอนขาดกำลังใจในการพัฒนางานสอน และยังคงใช้วิธีสอนแบบที่ไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนส่วนใหญ่ เมื่อได้รับการพัฒนาตนเองด้านการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่แล้ว ไม่นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ขาดความต่อเนื่อง และไม่มี การพัฒนาหรือขยายผลความรู้ที่ตนเองได้รับมาไปสู่บุคคลรอบข้าง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2558 ข, หน้า 80) จึงทำให้องค์กรขาดความรักความสามัคคี ไม่มีความเป็น

อันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาผลสัมฤทธิ์นักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ ปัญหาการย้ายราชการของครู เป็นเหตุให้ห้องข้าราชการเคลื่อนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ครูไม่เข้าใจถึงระบบการบริหารงาน ของฝ่ายบริหาร ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง กลายเป็นปัญหาความขัดแย้ง ในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน และเป็นปัญหาอื่นตามมาอีกมากมาย

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ จะก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อีกทั้ง ยังส่งผลให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

คำถามของการวิจัย

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีสมมติฐานในการศึกษา ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา
แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

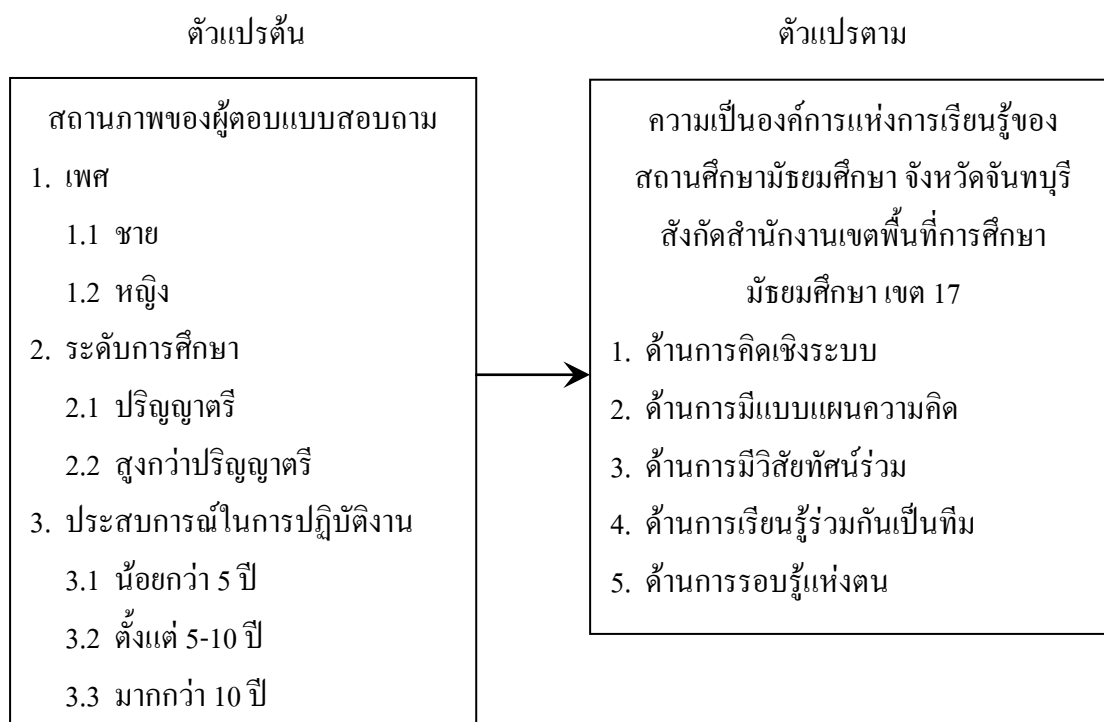
ในการวิจัย มีขอบเขตของการศึกษาดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของเซงเก้
(Senge, 1990) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน เน้นพัฒนา
ศักยภาพของบุคคล 5 ด้าน คือ 1) ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) 2) ด้านการมีแบบแผน
ความคิด (Mental models) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน
เป็นทีม (Team learning) 5) ด้านการรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559
(สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2558) จำนวน 1,092 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559
โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970,
pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง 285 คน จากนั้น สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
random sampling) จำแนกตามระดับการศึกษา
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม
ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้
 - 3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ประกอบด้วย
 - 3.1.1 เพศ จำแนกเป็น

- 3.1.1.1 ชาย
- 3.1.1.2 หญิง
- 3.1.2 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น
 - 3.1.2.1 ระดับปริญญาตรี
 - 3.1.2.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
- 3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.1.3.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดองค์การเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge, 1990) ได้จำแนกลักษณะของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เอาไว้ 5 ด้าน คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยกำหนดระดับการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูเป็นตัวแปรอิสระ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 นำไปใช้ในการวางแผน จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารได้ทราบถึงระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาว่า อยู่ในระดับมาก ปานกลาง หรือน้อย เพื่อจะได้ปรับปรุงและพัฒนาไปสู่ผลสำเร็จในการจัดการศึกษา
2. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการพัฒนา สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) 2) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) 5) การรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ตามแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990 อ้างถึงใน ประยูร อัมสวาสดี, 2552, หน้า 10) โดยลักษณะของ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิจัยนี้ ประกอบด้วย

1.1 การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากร มีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิถีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยง งานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ

1.2 การมีแบบแผนความคิด (Mental models) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มี บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิจาร์ณญาณ พิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีบุคลากร มีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยง และบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิด การสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์กรในอนาคต รวมทั้งมีความพยายาม ในการปรับเปลี่ยนระบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) หมายถึง ลักษณะขององค์กร ที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึง ความเป็นผู้ที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากร และทีมงาน

เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

1.5 การรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

2. เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอน จำแนกเป็น

2.1 เพศชาย

2.2 เพศหญิง

3. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของครูผู้สอน จำแนกเป็น

3.1 ระดับปริญญาตรี

3.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกเป็น

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

4.2 ตั้งแต่ 5-10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5-10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5. สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย สถานศึกษา 23 แห่ง ดังนี้

5.1 สถานศึกษาเบญจมาชูทิศ จังหวัดจันทบุรี

5.2 สถานศึกษาบางกะจะ

5.3 สถานศึกษาศรียานุสรณ์

5.4 สถานศึกษาเบญจมานุสรณ์

5.5 สถานศึกษาท่าใหม่ (พุลสวัสดิ์ราษฎร์นุกูล)

5.6 สถานศึกษามัธยมวัดเขาสุกิม

5.7 สถานศึกษาศรีรัตนราษฎร์นุเคราะห์

5.8 สถานศึกษาสะพานเลื้อกวิทยาคม

5.9 สถานศึกษาแก่งหางแมวพิทยาคาร

5.10 สถานศึกษานายายอามพิทยาคม

5.11 สถานศึกษามัธยมท่าแกลง

- 5.12 สถานศึกษาตถกพรมหาวิทยาลัย
- 5.13 สถานศึกษาป๋อวิทยาลัย
- 5.14 สถานศึกษาขลุ้งรัชดาภิเษก
- 5.15 สถานศึกษาเครือหวายวิทยาลัย
- 5.16 สถานศึกษาโป่งน้ำร้อนวิทยาลัย
- 5.17 สถานศึกษาหนองตากงพิทยาคาร
- 5.18 สถานศึกษามะขามสรรเสริญ
- 5.19 สถานศึกษาแหลมสิงห์วิทยาลัย (อาทรสังฆะวัฒนะอุปถัมภ์)
- 5.20 สถานศึกษาสอยดาววิทยา
- 5.21 สถานศึกษาทุ่งขนานวิทยา
- 5.22 สถานศึกษาคิชฌกูฏวิทยา
- 5.23 สถานศึกษาคลองพลูวิทยา

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

8. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรทางวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ และทำการสอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัด ที่ทำการดูแลการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำนวน 23 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษา
2. ความหมายและความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้
3. องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking)
 - 3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental models)
 - 3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
 - 3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)
 - 3.5 ด้านการรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2557 (ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557) ได้บัญญัติถึงสิทธิของบุคคลในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย โดยรวมถึงผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นด้วยการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80(3) ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย

มีระเบียบ วินัย คำสั่งถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 36)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ถือเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยเฉพาะในหมวดที่ 2 ว่าด้วยสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาที่กำหนดให้การศึกษาต้องจัดให้ บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษการศึกษาสำหรับคนพิการ ให้จัดตั้งแต่แรกเกิดหรือพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง การจัดการศึกษาสำหรับบุคคล ซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องจัดด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) เป็นแผนระยะยาวภายใต้บทบาทหน้าที่ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีวัตถุประสงค์และแนวนโยบาย ดังนี้

1. พัฒนาคอนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีแนวนโยบาย
 - 1) พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา 2) ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมมีจิตสำนึกและมีความภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และรังเกียจการทุจริต ต่อต้านการซื้อสิทธิ์ขายเสียง 3) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคน ตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยาจน อยู่ใน

ท้องถิ่นห่างไกล ทุกกันดาร 4) ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันและร่วมมือกับนานาชาติ 5) พัฒนามาตรฐานและระบบ การประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก 6) ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีคุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

2. สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาและการเรียนรู้มีแนวนโยบาย

1) ส่งเสริมการจัดการศึกษา อบรม และเรียนรู้ของสถาบันศาสนา และสถาบันทางสังคม ทั้งการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายภูมิปัญญา และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ ศิลปะ วัฒนธรรม พลศึกษา กีฬาเป็นวิถีชีวิตอย่างมีคุณภาพและ ตลอดชีวิต 3) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้และสร้างกลไกการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

3. พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคม

คุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ มีแนวนโยบาย 1) พัฒนาและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ เพิ่ม โอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) เพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ โดยเร่งรัดกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนส่งเสริม การศึกษา 4) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการศึกษา พัฒนาความเป็นสากลของการศึกษาเพื่อรองรับการเป็น ประชาคมอาเซียน และเพิ่มศักยภาพ การแข่งขันของประเทศภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกัน สามารถอยู่ร่วมกันกับพลโลก อย่างสันติสุข มีการพึ่งพาอาศัยและเกื้อกูลกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553, หน้า 17)

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 59) ได้เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับประชาชน ทั้งในระบบสถานศึกษาและนอกระบบสถานศึกษา เพื่อให้ประชาชนทุกคน ทุกวัยมีโอกาสเข้าถึง การศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผู้ได้รับการศึกษาเพิ่มจำนวนมากขึ้นในแต่ละระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2557 (ฉบับชั่วคราว พ.ศ. 2557) ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรมความรู้ และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น มีทักษะชีวิตและสามารถแก้ปัญหาได้ ในปีการศึกษา 2559 สามารถจัดการศึกษาได้

จำนวน 9,934,295 คน คิดเป็นร้อยละ 92.29 ของประชากรกลุ่มอายุ 6-17 ปี (จำนวน 10,764,131 คน) จำแนกเป็นระดับประถมศึกษา จำนวน 5,138,475 คน คิดเป็นร้อยละ 104 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 2,792,286 คน คิดเป็นร้อยละ 94.87 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2,003,534 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 ตามลำดับ ทั้งนี้พบว่า การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาสามารถจัดได้มากกว่าจำนวนประชากรกลุ่มอายุ 6-12 ปี ที่มีอยู่เนื่องจากรัฐบาลได้เปิดโอกาสให้กับประชาชนทุกคนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยสามารถเข้ารับการศึกษาได้ และแนวโน้มในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญจะเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเด็กไม่นิยมเรียนสายอาชีพศึกษา รวมทั้งค่านิยมของผู้ปกครองที่ปรารถนาให้ลูกเรียนต่อในสายสามัญจนจบปริญญาตรีเพื่อให้งานในสายอื่น และการที่ผู้ปกครองไม่ทราบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษาเท่าที่ควร

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐ การบริหารและจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบริหารและจัดการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ได้แก่

- 1) การกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา
- 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
- 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น
- 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจากผลการพัฒนาการศึกษาที่ผ่านมาในด้านเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จากส่วนกลางสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา แม้จะได้มีการออกกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาแล้ว แต่หน่วยปฏิบัติยังไม่มีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานและจัดการศึกษาเท่าที่ควร ส่วนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พบว่า มีการถ่ายโอนสถานศึกษาไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว 381 แห่ง การจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่มี การขยายตัวเท่าที่ควร เนื่องจากนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐมีผลกระทบต่อการรับนักเรียน นักศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ส่วนสถานประกอบการและสถาบันต่าง ๆ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพิ่มขึ้นแต่ยังมีสัดส่วนน้อยมาก อีกทั้งขาดแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดหลักการเป้าหมายจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยให้ชุมชน สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาในส่วนของโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษาจัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, หน้า 15)

1. หลักสูตรการเรียนการสอนและการวัดผลการศึกษา การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา นั้น สถานศึกษาจำต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าสถานศึกษามีความสำคัญ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม และคุณธรรม ตามความเหมาะสมการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการศึกษาโดยจัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้อให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และกำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของ ผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่กันไป ในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ในเรื่องของหลักสูตรสถานศึกษามีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะ

อันพึงประสงค์ หลักสูตรมุ่งเน้นพัฒนาการให้มีความสมดุลด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคมให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรร ภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนปัญหาประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน ให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา จากหลักการดังกล่าว สถานศึกษามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น ในเรื่องการกำหนดสาระของหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และต้องปรับปรุงรูปแบบการจัดการเรียนรู้ การประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักการเหล่านี้ กระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเรียนรู้ตามความถนัดและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

2. การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษามีลักษณะเป็นนิติบุคคล มีคณะกรรมการบริหารภายใน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้ ผู้บริหารและครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ระบบการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อขอรับประกันคุณภาพภายนอก

3. ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา สถานศึกษาจะได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป เป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคล ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดให้โดยรัฐ และเอกชนให้เท่าเทียมกัน เป็นรูปของกองทุนและกองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจาก ครอบครัวที่รายได้น้อย ตามความเหมาะสมและความ จำเป็นสถานศึกษาต้องปรับปรุงรูปแบบ การดำเนินงานการบริหารจัดการและการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางแห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้สามารถก้าวทันความเจริญอย่างไม่หยุดยั้งของ วิทยาการใหม่ ๆ และกระแสโลกาภิวัตน์ และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนปฏิรูปและส่งเสริมการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งพัฒนาเด็กไทยให้เป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม และดำรงชีวิตบนพื้นฐาน
วัฒนธรรมไทย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา

สถานศึกษาเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดความรู้ และพัฒนาทักษะชีวิตซึ่งเป็น
ความสามารถที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เพราะเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
อย่างมีคุณภาพทั้งต่อตนเองและสังคม การพัฒนาชีวิตในขั้นพื้นฐานนั้น เป็นหน้าที่ครู พ่อ แม่
ผู้ปกครองโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบในการให้การศึกษาแก่ผู้เรียน ต้องจัดการเรียน
การสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำทักษะชีวิตไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีพื้นฐานทางคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การมี
ทักษะชีวิตที่นำไปใช้ในการพัฒนาชีวิตของตนเองให้มีคุณภาพ สามารถสร้างความสุข ความดีงาม
และทำประโยชน์ให้แก่สังคม สถานศึกษาจึงต้องมีการจัดการความรู้เพื่อให้ทุกคนมีการสร้างความรู้
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้ความรู้ เพื่อทำให้สถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สถาบันพัฒนา
ผู้บริหารการศึกษา, 2548, หน้า 66) ในพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ระบุในหมวดที่ 3 มาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้
ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาจึงมี
ความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา
ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มี
ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และให้สอดคล้องกับสภาพ
สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทย
โดยตรง

ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับซึ่งมีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning
community) ได้แก่ ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional) และระดับการเรียนรู้
ของชุมชน (Community) กล่าวคือ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (Student level)

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อยระดับนักเรียน เป็นการส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้
โดยได้รับความร่วมมือจากครูและเพื่อนนักเรียนคนอื่น เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้
ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย
(Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (Professional level)

ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหาร ได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตน ไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำ ในการที่จะบรรลุความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้ แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning community level)

ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือทุกฝ่ายในระดับการเรียนรู้ชุมชนนี้ จะต้องเป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานให้เกิดความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองหรือชุมชน สถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 มิติ (สมลักษณ์ ภาพันธ์, 2547, หน้า 37-38) ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต้องเป็นแบบอย่างในการแสวงหาความรู้ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ โดยการเผยแพร่ความรู้ที่ตนได้ศึกษาให้แก่กัน เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ การอ่าน เพราะการอ่านเป็นการรับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความรู้ ความคิดที่หลากหลาย ที่ครูจะกระตุ้นผู้เรียนเกิดจากแรงจูงใจที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ อยู่เสมอ
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องเปิดใจกว้าง ไว้วางใจซึ่งกันและกันร่วมกันวางแผนสร้างผังความคิดในการปฏิบัติงาน แนวทางการทำงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล ใช้กระบวนการแก้ปัญหาและดำเนินการอย่างมีชีวิตชีวา บรรยากาศภายในสถานศึกษาซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงของการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ควรจะเป็นของสถานศึกษา ที่ทุกคนใช้หลักการและเหตุผลบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือพันธมิตร วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ ไม่ใช่ความฝันที่เลื่อนลอย

4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning) สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ใช้สารสนเทศในการเชื่อมต่อระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร การเรียนรู้ควรเกิดขึ้นที่ฝ่ายปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ ไม่เฉพาะฝ่ายบริหารเท่านั้น ใช้การปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือหรือเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานร่วมกัน แก้ปัญหาาร่วมกัน คือการสร้างทีมงานแห่งการเรียนรู้

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systematic thinking) สถานศึกษาจะต้องให้บุคลากรและทีมงานเกิดกระบวนการเคลื่อนไหวและเติบโต บนลักษณะปฏิสัมพันธ์และให้ข้อมูลย้อนกลับ ทุกคนต้องเข้าใจถึงจุดสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การใช้ข้อมูลย้อนกลับจากปัจจัยป้อน กระบวนการและผลผลิต ส่งเสริมให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์ และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ความหมายและความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้พยายามอธิบายความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ เอาไว้ อาทิ

เซงเก้ (Senge, 1990, p. 14) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ซึ่งบุคลากรในองค์การได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการ อย่างแท้จริง เป็นองค์การที่มีรูปแบบความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับขององค์การ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน ทั้งองค์การ

มาร์คว็อด และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds, 1994, p. 22) มีความเชื่อว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้้องค์การเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

ฉัตรชนก สายสุวรรณ (2548, หน้า 13-14) ให้ความหมายว่า เป็นองค์การที่บุคลากรในองค์การนั้น มุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างผลงานที่เป็นความปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งสร้างใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับขององค์การ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกัน

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2546, หน้า 11) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจ ให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กร ในการที่จะ ลงมือปฏิบัติภารกิจงานับการให้สำเร็จลุล่วง โดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกัน เพื่อให้เกิดเป็นความได้เปรียบ ที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ตลอดไป

นฤมล คงผาสุก (2554, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นองค์กรที่มีการปฏิรูป อย่างต่อเนื่องเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นพลวัต ไม่หยุดนิ่งทั้งในระดับบุคคล กลุ่มหรือทีมและองค์กร นอกจากนี้ บุคลากรมี การเรียนรู้ร่วมกันทั้งบทเรียนที่ผิดพลาด และประสานความสำเร็จ และมีการชวนขยายหาความรู้ใหม่ มาแบ่งปันเผยแพร่แก่กัน เป็นกระบวนการทั้งองค์กร โดยการเรียนรู้นั้นเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง ที่ความคิดภูมิปัญญา (ความรู้ ความเข้าใจการหยั่งรู้) ในตัวของบุคคลแต่ละคนก่อนแล้ว จึงเกิด การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 6-7) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า “องค์กร แห่งการเรียนรู้” เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำ ในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาสเพื่อให้การเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยความเชื่อที่ว่า คนยังเรียนรู้ก็ยังขยายขีดความสามารถของตนออกไป องค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโต พัฒนาต่อไปได้ไม่มีที่สิ้นสุด องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ซึ่งสมาชิกได้พัฒนาขยาย ขีดความสามารถของตน เพื่อการสร้างสรรค์งานและการบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ ซึ่งแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและ แรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริม เป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรได้ เรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นที่ซึ่งองค์กรได้มีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องของความเจริญก้าวหน้า เป็นเรื่อง การเปลี่ยนใหม่ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นเรื่องขององค์กรและชุมชนที่ไม่เคยอึดตัว เป็นเรื่อง ขององค์กรและชุมชนที่มีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอ ในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้า เป็นเรื่องขององค์กรและชุมชนที่เน้นการมีข้อมูล ย้อนกลับเน้นการสืบเสาะหาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม (Holistic) ทั้งมิติความเป็นเหตุเป็นผลและมิติการใช้ดุลพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้และในเรื่องของ อำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นเรื่องของรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้น ซึ่งความรู้จะมีใช้เป็นเพียงสิ่งที่มีไว้เพื่อการชิมชั้บหรือการสะสมเท่านั้น แต่จะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น

มาใหม่ได้จากกระบวนการของประสบการณ์ การคิด และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร สมาชิกแต่ละรายจะเป็นทรัพยากรความรู้ (Resource of knowledge) สำหรับบุคคลอื่นในองค์กรเอง ก็จะเป็นตัวเชื่อมประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้เหล่านั้นให้แพร่กระจายออกไปในวงกว้าง

ปาริฉัตต์ สังขะนันท์ (2556, หน้า 2) ได้ให้ความหมายว่า เป็นองค์กรที่บุคลากรภายใน องค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับ องค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากร มีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคลากร ในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ให้ความสำคัญกับบุคลากรได้แสดงศักยภาพ และความสามารถ อย่างเต็มที่ สมาชิกในองค์กรมีความรัก เข้าใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และมีจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน เพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และเป็นพลวัตไม่หยุดนิ่ง

การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการพัฒนา ทั้งด้านภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงาน ได้ดีเลิศและรวดเร็ว เหตุผลในการพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากปัจจุบัน องค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทาง การพัฒนา มีดังนี้ (นิสดารค์ เวชยานนท์, 2541, หน้า 8-10 อ้างถึงใน ประยูร อัมสวาสดี, 2552, หน้า 19)

1. องค์กรตามแนวความคิดเดิม มุ่งเน้นในเรื่องผลผลิต ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้
2. องค์กรแบบเดิมมองว่าคนต้องมีทักษะความรู้ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร แต่องค์กร แห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรสามารถเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสามารถทำงาน ในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. องค์กรแบบเดิมมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ มีภาระหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาคนในองค์กรจะเน้นความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยการแบ่งแยกงานกัน ทำตามความถนัด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมุ่งเน้นให้ทุกคนมีการเรียนรู้ และมีการคิด อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ โดยการศึกษาหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถ ทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในส่วนย่อยและส่วนร่วม

4. องค์การแบบเดิมใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความชำนาญขึ้นในตัวพนักงาน โดยเฉพาะทางด้านเทคนิค วิธีการผลิต องค์การจะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้จะมุ่งพัฒนาให้ได้มีโอกาสรู้จักตนเอง วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ก่อนที่จะให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายในอาชีพของตน

5. องค์การแบบเดิมมองว่าแรงงานจัดเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง ที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำ แต่องค์การแห่งการเรียนรู้จะมองว่าคนจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีและความรู้ต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

6. แนวคิดแบบเดิมผู้บริหารถูกมองว่า เป็นผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมการทำงานของบุคลากร แต่แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ จะกำหนดให้ผู้บริหารหรือหัวหน้า ทำหน้าที่ในการสอนงาน แนะนำให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เป็นหน้าที่หลักช่วยจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

7. องค์การแนวคิดใหม่ ต้องสร้างบรรยากาศ เพื่อให้คนสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ไม่ใช่จำกัดเพียงฝ่ายวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่คนมีบทบาทที่จะเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน องค์การแห่งการเรียนรู้ จะมีการใช้เทคโนโลยีสร้างฐานข้อมูล สร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อให้การพัฒนาคน เป็นไปอย่างรวดเร็ว น่าสนใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้ ในองค์การ

8. องค์การแนวคิดใหม่ช่วยส่งเสริมการมีนิสัยรักการอ่านเกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์การ (บุบผา พวงมาลี, 2542, หน้า 72 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 20)

9. เป็นการยกระดับความสามารถในการพัฒนา ทั้งการพัฒนาคน ทีมงาน และองค์การ โดยมีกลไกที่สำคัญ คือ การทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการเรียนรู้ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทันสมัยทันโลก ทันเหตุการณ์ (วิรุฐ มาฆะศิริานนท์, 2546, บทนำ อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 20)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นรูปแบบของการพัฒนาทั้งด้านภาวะผู้นำ และการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และรวดเร็วขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เพราะหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การบริหาร เพื่อให้สมาชิกทุกคนในองค์การ มีจิตสำนึก

ในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนและใช้ประสบการณ์ร่วมกัน แสวงหาภูมิปัญญา และสร้างสรรค์กิจกรรมที่มีคุณค่าแก่องค์กร การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามที่มุ่งหวังได้นั้นต้องมีการดำเนินการพัฒนาในสิ่งต่อไปนี้ (บุญส่ง หาญพานิช, 2546, หน้า 41 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 20)

1. การกำหนดพันธกิจ (Mission)

- 1.1 จะต้องเรียนรู้ให้เร็วกว่าและในสิ่งที่ผู้อื่นไม่เคยเรียนรู้มาก่อน
- 1.2 จะต้องเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในองค์กรจากบุคคลและจากทีม
- 1.3 จะต้องเรียนรู้ในแนวคิดจากบนสู่ล่างเกี่ยวกับองค์กร
- 1.4 จะต้องคาดหวังอนาคตและสร้างภาพอนาคตที่จะเรียนรู้จากสิ่งที่มุ่งหวัง
- 1.5 จะต้องลงมือปฏิบัติสิ่งที่เราเรียนรู้ และเรียนรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติ
- 1.6 จะต้องเรียนรู้ให้เร็วกว่าการเปลี่ยนแปลง

2. เชื่อมโยงการเรียนรู้เข้ากับการดำเนินการ

- 2.1 การเรียนรู้ถือเป็นปริมาณงานที่มากเท่า ๆ กับการสร้างสรรค์และการบริการ
- 2.2 บุคลากรขององค์กรสามารถเรียนรู้ได้ในขณะสร้างสรรค์โดยที่พวกเขา

ไม่จำเป็นต้องสูญเสียความเร็ว และคุณภาพ ระบบการผลิตสามารถจัดให้เป็นระบบการเรียนรู้ได้

- 2.3 ในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เราจะยังสามารถเก็บสงวนความรู้ที่มี

คุณค่าไว้ดำเนินการต่อไปได้ แม้ว่าบุคคลนั้นจะไม่อยู่ในองค์กรแห่งนี้แล้วก็ตาม

3. ประเมินศักยภาพของระบบการเรียนรู้ ในด้านต่อไปนี้

- 3.1 ระดับการเรียนรู้
- 3.2 รูปแบบการเรียนรู้
- 3.3 หลักการการเรียนรู้
 - 3.3.1 การคิดอย่างเป็นระบบของบุคคล
 - 3.3.2 ความสามารถพิเศษของบุคคล
 - 3.3.3 การเรียนรู้ทีม
 - 3.3.4 โลกทัศน์ของบุคคล/ ทีม
 - 3.3.5 การใช้วิสัยทัศน์ร่วมกัน

4. สื่อสารวิสัยทัศน์ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีเหตุผล ดังนี้

- 4.1 วิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยชี้แนะการคิดกลยุทธ์และการวางแผน

กลยุทธ์สำหรับองค์กร

- 4.2 วิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมายของผู้ปฏิบัติ

4.3 วิสัยทัศน์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยชี้แนะการคิดกลยุทธ์และการวางแผนกลยุทธ์สำหรับองค์กร

5. ตระหนักถึงความสำคัญของการคิดที่เป็นระบบและการกระทำ

5.1 ทำให้บุคคลมองเห็นสิ่งที่ไม่ชัดเจนให้ชัดเจนขึ้น

5.2 ทำให้บุคคลคิดอย่างมีพิจารณาญาณ

6. มีการเรียนรู้กลยุทธ์

6.1 กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

6.2 จัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นแผนงานประจำองค์กร

6.3 นำเอาวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์มาแปรเปลี่ยนเป็นแผนปฏิบัติการ

6.4 การเรียนรู้วัฒนธรรม

6.4.1 มีคณะกรรมการพิจารณาวัฒนธรรมองค์กร

6.4.2 มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ๆ

6.4.3 สรรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่มีคุณค่าใหม่ ๆ

7. การเรียนรู้ภาวะการเป็นผู้นำ

ผู้นำทำหน้าที่ชี้ทิศทาง เป็นผู้ออกแบบ เป็นผู้ช่วยเหลือ และเป็นครู ผู้นำมีการเอื้ออำนาจ มีการติดต่อประสานงานอย่างดี

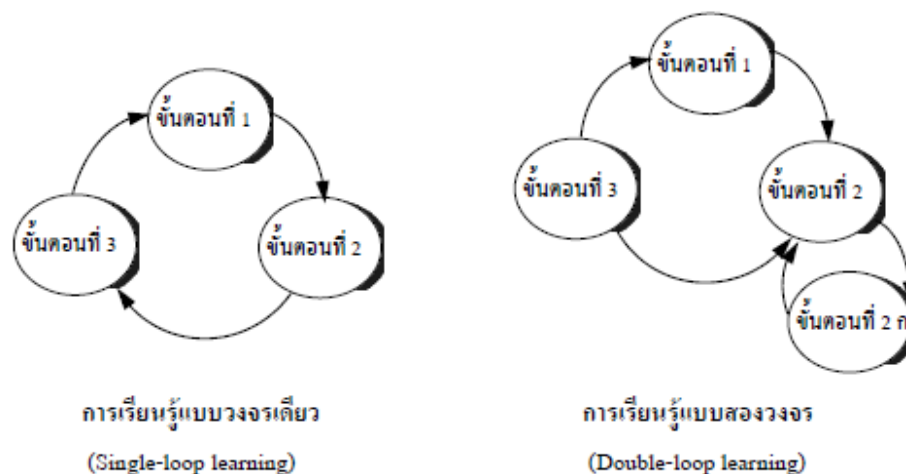
สรุปได้ว่า องค์กรย่อมต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเน้นการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กร จึงให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์กร การเพิ่มทักษะการเรียนรู้และการฝึกประสบการณ์ การเรียนรู้ของบุคลากร มีการประเมินศักยภาพของระบบการเรียนรู้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้และหน้าที่ของตน

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization หรือ LO) มีแนวคิดมาจากผลงาน เรื่อง Organization learning: a theory of action perspective ซึ่งเป็นผลงานเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เจ้าของผลงาน คือ อาร์กิริส และฌอน (Argyris & Schon, 1978) โดยตำราเล่มนี้ใช้คำว่า การเรียนรู้ในองค์กร (Organization learning หรือ OL) และจำแนกการเรียนรู้ขององค์กรเป็น 2 ประเภท คือ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2554, หน้า 162-163)

1. การเรียนรู้แบบวงจเดี่ยว (Single-loop learning) คือ ความสามารถในการตรวจหา และแก้ไขข้อผิดพลาดในการทำงานประจำภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติในการดำเนินงานที่เคยมีมา โดยการเรียนรู้แบบวงจเดี่ยว จะใช้ในการแก้ไขปัญหาของงานประจำ ที่ปฏิบัติภายในองค์กร แต่การเรียนรู้แบบวงจเดี่ยวนี้ ไม่ได้คำนึงถึงเหตุผล หรือสาเหตุที่มีการปฏิบัติกันอยู่นั้นอยู่ คือ เป็นการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย หรือแผนงาน

2. การเรียนรู้แบบสองวงจ (Double-loop learning) การเรียนรู้แบบนี้เกิดขึ้น เมื่อมีการตรวจพบข้อผิดพลาด และมีการทบทวนปรับปรุงธรรมเนียมปฏิบัติ นโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย การเรียนรู้แบบนี้ ทำให้องค์กรสามารถติดตามแก้ไขพฤติกรรม และสามารถกำหนดมาตรฐาน หรือแนวทางที่ควรจะดำเนินการเองได้ การเรียนรู้แบบสองวงจ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงรากฐานที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและค่านิยมขององค์กรด้วย



ภาพที่ 2 การเรียนรู้แบบวงจเดี่ยวและสองวงจตามแนวคิดของอาร์กิริส และฉอน (Argyris & Schon, 1978)

การเรียนรู้แบบวงจเดี่ยว ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

- ขั้นตอนที่ 1 การติดตามและการตรวจสอบสถานการณ์ว่าเป็นอย่างไร
- ขั้นตอนที่ 2 การเปรียบเทียบข้อมูลจากการติดตามสถานการณ์กับธรรมเนียมการปฏิบัติงานว่าเป็นอย่างไร
- ขั้นตอนที่ 3 หากเปรียบเทียบแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ก็ให้ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

ถ้าเป็นการเรียนรู้แบบสองวงจร สิ่งที่เพิ่มเติม คือ ขั้นตอนที่ 2 ก ซึ่งเป็นการตั้งคำถามเกี่ยวกับธรรมเนียมปฏิบัติเดิมที่เคยมีมาว่า มีความเหมาะสมเพียงไร ถ้าไม่เหมาะสมก็ให้เปลี่ยนแปลงได้ ในขั้นตอนที่ 3 กล่าวอย่างง่าย ๆ คือ วงจรเรียนรู้แบบสองวงจรจะสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ นโยบาย วัตถุประสงค์ หลักการ หรือมาตรฐานการทำงานต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เดิมได้

เซงเก้ (Senge, 1990, p. 14) ได้นำเสนองานเขียนเรื่อง The fifth discipline: the art and practice of the learning organization เป็นผู้ใช้คำว่า LO แทน OL แนวคิดของเซงเก้ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงาน โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร โดยบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งบุคคลที่เป็นเอกบุคคลและที่เป็นทีม ทั้งในระดับผู้นำ และสมาชิกทั่วไปขององค์กร องค์ประกอบที่เป็นหลักการสำคัญของการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรของตนกับองค์กรภายนอก เป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วย หน่วยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด ทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเองและโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่าง ๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกันเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ ข้อมูลย้อนกลับและคนอื่น ๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความคิดเชิงระบบ มีดังนี้ (Senge, 1990, pp. 42-47)

1.1 การเป็นองค์กรร่วม แนวการสร้างความคิดเชิงระบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ หรือการเห็นรูปแบบพลิกผันมากกว่าคงที่ การเห็นในสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เริ่มจากโครงสร้างใหม่ ในวิธีคิดของบุคคล และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่มองโลกทั้งระบบเป็นรูปแบบใหม่ มองเห็นว่า คนมีส่วนร่วมปฏิบัติการสร้างอนาคต เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 ความเชื่อมโยงภายใน เป็นแนวทางการเห็นความสัมพันธ์วินิจฉัยในการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูง รู้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ ความคิดเชิงระบบเป็นหลักการในการสร้างคน ทีมงาน และองค์กร โดยมีขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นระบบ

1.3 โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ได้แก่ การมองเห็นอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้คนมองเห็นโอกาสหรือความผิดพลาดของแต่ละบุคคล ทำให้เข้าใจถึงปัญหาสำคัญ หรือเข้าใจโครงสร้างองค์ประกอบของแต่ละคน การเข้าใจความจริง และการเห็นความแตกต่าง เป็นวิธียอมรับอย่างเป็นระบบที่เริ่มจากการมองพฤติกรรมของบุคคล

1.4 วิถีทางการต้านทาน เมื่อมีการต่อต้านผู้นำ จะสังเกตเห็นที่มาของแรงต้านทาน ความซับซ้อนของระบบ จะต้านทานความพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.5 ระดับการปฏิบัติ ความคิดเชิงระบบ เริ่มจากความเข้าใจในหลักการการปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่สามารถเสริมแรง หรือต่อต้านการปฏิบัติ โดยปัจจัยพื้นฐานของระบบได้แก่

1.5.1 การป้อนกลับเสริมแรง (Reinforcing feedback) คือ พฤติกรรมการเสริมแรงจะส่งผลต่อการเติบโตขององค์กร หรือทำให้องค์กรเสื่อมลงได้ กระบวนการเสริมแรงที่ดี หรือการป้อนกลับเชิงบวก เป็นข้อคิดเห็นที่ส่งเสริมกระตุ้น การสร้างกำลังใจที่ตรงกับความต้องการ เป็นพลังที่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ ส่วนการป้อนกลับเชิงลบ เป็นการทำให้เกิดความเสื่อมถอย หรือสร้างความ รุนแรงมากขึ้นกว่าเดิม

1.5.2 ความสมดุลของกระบวนการ (Balancing process) เป็นกระบวนการในการหยุดยั้งการเติบโต หรืออุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดความสมดุล เช่น ความต้องการบุคลากร ในองค์กร ขึ้นอยู่กับอัตราการเติบโตของงาน เป็นต้น

ความคิดเชิงระบบทำให้เข้าใจสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- การมองภาพรวมของระบบ แบบไม่แยกส่วน แต่จะมองระบบในหลาย ๆ มุมมอง ซึ่งการทำงานเป็นทีม มีความจำเป็นต้องมองทั้งระบบ และพยายามหารูปแบบการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย

- การแก้ไขปัญหาต้องมองย้อนกลับไปที่ต้นเหตุที่แท้จริง ไม่สามารถวัดได้จากลักษณะอาการใกล้เคียงกับปัญหา เพราะการแก้ไขปัญหาจะพิจารณาความเหมาะสมกับเวลาในช่วงนั้น

- การตัดสินใจปัญหาที่ต้องใช้ความระมัดระวัง ไม่ควรคำนึงถึงความรวดเร็วความคิดเชิงระบบจะช่วยทำความเข้าใจลักษณะของงาน และลักษณะของปัญหาได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากรมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิธีคิดแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental models) เป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกขององค์กรในการที่จะจำแนกสิ่งต่าง ๆ ให้มีความถูกต้องในการมองโลก และปรากฏการณ์ต่าง ๆ

เกิดขึ้น รวมไปถึงการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และเป็นรากฐานฝังลึกในตัวบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมดและ เกิดความกระจ่างกับแบบแผนความคิด หลักการและแนวปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การมีแบบแผนความคิด มีดังนี้ (Senge, 1990, p. 174)

2.1 ระดับปัจจัยสำคัญ เป็นการวางแผน โดยคณะกรรมการบริหาร เพื่อสร้าง กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล โดยผ่านความคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1.1 ความดี ได้แก่ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ตามที่ผู้บังคับบัญชา ต้องการ โดยใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน

2.1.2 การเปิดใจกว้าง ได้แก่ การยอมรับฟังความคิดเห็น ระหว่างบุคลากร และผู้บังคับบัญชาในด้านความคิด การยอมรับ และการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

2.1.3 ความจำเพาะขององค์กร ได้แก่ การกระตุ้นให้บุคลากรมีอิสระด้าน ความคิด การร่วมมือปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบต่อองค์กรที่เป็นลักษณะการสร้างผลสำเร็จ

2.2 ระดับหลักการ เป็นลักษณะการชี้้นำให้บุคลากรในองค์กร ดังนี้

2.2.1 การฝึกฝนบุคลากรให้แยกแยะระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งผลลัพธ์ของ หลักการทั้งสองมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติ ไม่ตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ แต่ใช้การเรียนรู้ระหว่าง หลักการความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติในการตัดสินใจอย่างเที่ยงตรง

2.2.2 การสรุปวินิจฉัย บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุผล มีการพิจารณา ใต่สวน ความเป็นเหตุผลโดยบุคคลอื่น แล้วจึงประมวลความคิดและเหตุผล เพื่อสรุปวินิจฉัย

2.3 ระดับการปฏิบัติ การมีแบบแผนความคิดในระดับการปฏิบัติมีขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 วินิจฉัยข้อมูลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

2.3.2 การทดสอบสมมุติฐานโดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสังเกต และ ที่ได้จากบุคคลอื่นในการสืบสอบเพื่อลงข้อสรุป

2.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคแถวซ้ายมือ (Left hand column)

การพิจารณาข้อเท็จจริงนั้น ใช้เทคนิคการเขียนสิ่งที่จะพูด หรือทำในด้านขวามือของกระดาษ และสิ่งที่คิดแต่พูดไม่ได้ ไว้ทางซ้ายมือของกระดาษ การที่ไม่สามารถนำทุกประเด็นที่คิดมาพูดได้ เนื่องจากทุกประเด็นอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด ดังนั้น ควรพิจารณาประเด็นข้อคิดที่พูดไม่ได้ ทางซ้ายมือของกระดาษไปปรับแต่งแผนงานให้มีความสมบูรณ์เกิดความสำเร็จ เพื่อสร้างเป็น แบบแผนความคิด

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด (Mental models) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่มีบุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้มีวิจาร์ณญาณ พิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ให้ทุกคนตระหนักและเข้าใจสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อการพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันขององค์การ หลักการและแนวปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีดังนี้ (Senge, 1990, pp. 223-235)

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล โดยการเห็นคุณค่า มีความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต้องอาศัยพลังสร้างสรรค์ทางความคิดเป็นสิ่งสำคัญ

3.2 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และการสร้างจิตสำนึกในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม โดยการสร้างค่านิยมขององค์การให้บุคลากรเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง

3.3 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในองค์การ และผู้บริหารในการผลักดันต่อวิสัยทัศน์อย่างตรงไปตรงมาและซื่อสัตย์ในสิ่งที่สามารถทำได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องมีความมั่นใจต่อความรู้สึกร่วมพัฒนา และเผยแพร่วิสัยทัศน์

3.4 การสร้างการยอมรับ เป็นแนวทางด้านกระบวนการยอมรับของจิตใจที่มีต่อมุมมองวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การยอมรับในความคิด การมีอิสระในทางเลือก และทุ่มเทในการสร้างวิสัยทัศน์

3.5 การพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้เป็นความคิดหลักขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ได้แก่ ภาพในอนาคตขององค์การ พันธกิจที่องค์การจะต้องดำรงอยู่ และคุณค่าหลัก ได้แก่ หลักการทำงาน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การพัฒนาวิสัยทัศน์จะต้องให้บุคลากรในองค์การประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

3.6 การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวก ที่เป็นภาพที่พึงปรารถนาขององค์การ วิสัยทัศน์เชิงลบเป็นภาพที่ไม่ต้องการขององค์การ วิสัยทัศน์เชิงบวก จะเป็นแรงบันดาลใจ ในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าขององค์การ

3.7 การใช้พลังสร้างสรรค์ เพื่อสร้างให้เกิดความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจจากการเสริมแรงก่อให้เกิดการสร้างสรรค้งานต่อไป

จากการศึกษาทฤษฎี และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การมีวิสัยทัศน์ร่วม ที่เป็นการแสดงออกของบุคลากรให้มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง เชื่อมโยง และบูรณาการความคิด

สร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของปีทมา จันทวิมล (2544, หน้าบทคัดย่อ) ได้ศึกษาตัวแปร คัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า หน่วยงานฝึกอบรม มีลักษณะความสอดคล้องกับองค์การเอื้อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรคัดสรรทางบวก 3 อันดับแรก ได้แก่ หัวหน้าเปิดใจกว้างยอมรับ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หัวหน้ามีวิสัยทัศน์ด้านการเรียนรู้ และหัวหน้าพร้อมจะสนับสนุน ให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ส่วนตัวแปรที่สัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและหัวหน้า แบบเผด็จการ ตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์การเอื้อการเรียนรู้ ในระบบย่อยด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล ด้านการจัดการกับองค์ความรู้ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่มีบุคลากร มีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยง และบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์การในอนาคต รวมทั้งมีความพยายาม ในการปรับเปลี่ยนระบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์การ

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของทีม ให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบ การเรียนรู้ในลักษณะทีม จะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และที่สำคัญขององค์การ แห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ ต้องมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การ นั่นคือ การรวมตัว ของทีมงานในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะช่วยขจัดจุดอ่อนของทีมงานได้ หลักการและแนวปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีดังนี้ (Senge, 1990, pp. 233-237)

4.1 การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) ในการสร้างทีมงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยการเสวนาจะช่วยเปิดเผยความซับซ้อน ของประเด็นที่ยากจะเข้าใจ มุมมองจะทำให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลอย่างอิสระ และนำไปสู่ความเข้าใจ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่สะสมจากการเรียนรู้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในทีมงาน ส่วนการอภิปราย จะทำให้เกิดมุมมองที่แตกต่างจากการนำเสนอ โดยอาศัยการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ การอภิปราย จะมีความแตกต่างจากการเสวนาตรงที่การเสวนาไม่ค้นหาความเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย แต่จะทำความเข้าใจในช่องว่างของประเด็นที่มีความซับซ้อน การฝึกหลักการการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

จึงเกิดการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด และการอภิปราย ทำให้ทีมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด และการแก้ปัญหาจากหลายมุมมอง

4.2 กระบวนการขัดแย้งทางความคิด เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน และก่อให้เกิด ความขัดแย้งทางความคิด ซึ่งการบริหารความขัดแย้งจะก่อให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ดี โดยมีแนวทาง คือ สร้างพลังขับเคลื่อนจากการเรียนรู้ และสร้างผลงาน จากความขัดแย้งทางความคิด โดยการทบทวนไตร่ตรองหาเหตุผลร่วมกัน การสร้างบรรยากาศแบบเปิดเผยในการเรียนรู้ร่วมกัน

จากการศึกษาทฤษฎี และแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการมีลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของบุบผา พวงมาลี (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลของสังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับสูงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสังกัด กรุงเทพมหานคร และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับ ปานกลาง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านการมีแบบแผนความคิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ในระดับสูง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ และการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง สังกัดกระทรวงกลาโหมทุกด้านอยู่ในระดับสูง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับปานกลาง และสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Term learning) หมายถึง ลักษณะขององค์กร ที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึง ความเป็นผู้ที่มีความร่วมมือระหว่างบุคลากร และทีมงานเพื่อมุ่ง ความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

5. การรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยาย จิตความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน ที่ต้องสร้างให้มีลักษณะการเป็นนายของตนเอง (Human mastery) มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเจริญเติบโตทางจิตใจ เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา

เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการที่จะสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความรอบรู้แห่งตน มีดังนี้ (Senge, 1990, pp. 139-173)

5.1 การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มีความแตกต่างจากเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ เพราะวิสัยทัศน์มุ่งที่วิธีการ ไม่ใช่ผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นส่วนสำคัญของการรอบรู้แห่งตน การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล จึงต้องสร้างให้เห็นคุณค่าภายใน และเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ไปยังสิ่งที่ต้องการ

5.2 การใช้พลังสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในองค์กร ทำให้เกิดเป้าหมายที่ต้องพยายาม ทำให้เกิดความสำเร็จช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดอุปสรรคการเปลี่ยนแปลง อุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้เกิดวิสัยทัศน์ให้เป็นพลังการสร้างสรรค์ ดังนั้น ถ้าไม่มีช่องว่างหรืออุปสรรคซึ่งเป็นแหล่งของพลังสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความสำเร็จก็จะเกิดขึ้นไม่ได้

5.3 การบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งทางความคิด ที่ถูกเปลี่ยนเป็นพลังสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ของการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย การใช้วิสัยทัศน์เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความขัดแย้ง โดยบริหารแบบสร้างสรรค์ความกังวลในความล้มเหลว เป็นแรงจูงใจ และความตั้งใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ

5.4 การอยู่บนพื้นฐานของความจริง เป็นการให้ความสนใจในข้อจำกัด หรือสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริง บุคคลที่มีความรู้แห่งตนจึงมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างสมเหตุผล ค่อยเป็นค่อยไปอย่างสร้างสรรค์ การอยู่บนพื้นฐานของความจริงจะช่วยเพิ่มความสามารถด้านพลังสร้างสรรค์

5.5 การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก บุคคลที่มีความรอบรู้แห่งตนจะมีความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานที่ซับซ้อนได้ซึ่งต้องใช้มิติของจิตใจ บุคคลที่มีจิตสำนึก คือ มีความรู้สึกตัวและจิตใต้สำนึก คือ จิตใจที่สั่งแบบอัตโนมัติ ดังนั้น ในการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมายของงาน โดยมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ สำหรับคนที่มีความรอบรู้แห่งตนจะสามารถแก้ไขปัญหา โดยใช้จิตใต้สำนึกในการแก้ไขปัญหแบบอัตโนมัติ

จากการศึกษาทฤษฎี และแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความรอบรู้แห่งตนที่บุคลากรแสดงออกถึงความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอนั้น สอดคล้องกับการศึกษา งานวิจัยของเคพพิเทลลี (Ceppetelli, 1995, Abstract) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาล Vermont ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย รวมทั้งสิ้น 15 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ Senge ผลการศึกษาพบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้ที่เป็นและไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไปใช้

นอกจากนี้ยัง พบว่า ระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วย และพยาบาลและความร่วมมือระหว่างแพทย์ และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้น พบว่า เกิดเครือข่ายทางด้านการปฏิบัติและด้านการศึกษา ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า พยาบาลเข้าร่วมในโครงการมีความกระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว เกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ

สรุปได้ว่า การรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

นอกจากนี้แล้ว มาร์ควอดด์ (Marquardt, 2002, pp. 53-54) ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้ในองค์การที่เกิดขึ้นได้ 3 ระดับ คือ ระดับรายบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่ม และระดับองค์การ ซึ่งบุคคลเป็นพื้นฐานของกลุ่ม และองค์การสำหรับทักษะในการเรียนรู้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) เป็นโครงสร้างทางแนวความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนขึ้น และจะช่วยให้กำหนดได้ว่า ทำอย่างไรถึงจะเปลี่ยนแปลงแบบแผนนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental models) คือ เป็นข้อสันนิษฐานที่ฝังลึกอยู่ในความคิด ที่มีอิทธิพลต่อทรรศนะและการกระทำต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น รูปแบบความคิด หรือจินตนาการ ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ การทำงาน หรือความรักในองค์การจะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์และพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดเหล่านั้น

3. การรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) จะบ่งชี้ถึงความชำนาญระดับสูงในเรื่องหรือทักษะใดทักษะหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยความผูกพันต่อการเรียนรู้ ตลอดชีวิตที่จะนำไปสู่ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงานที่ทำเป็นพิเศษ

4. การเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง (Self-directed learning) คือ การที่ทุกคนตระหนักถึง และมีความรับผิดชอบในฐานะผู้เรียนคนหนึ่งที่มีความกระตือรือร้น ทั้งนี้ องค์ประกอบของการเรียนรู้แบบชี้นำตนเอง จะประกอบไปด้วย การรู้จักลักษณะในการเรียนรู้ของตนเอง ความสามารถในการประเมินความต้องการ และสมรรถนะของตนเอง และการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เข้ากับความจำเป็นในการเรียนรู้

5. การเสวนา (Dialogue) หมายถึง การฟังและการสื่อสารระดับสูงระหว่างบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการสำรวจประเด็นต่าง ๆ อย่างอิสระและสร้างสรรค์ และต้องอาศัยความสามารถในการฟังอย่างครุ่นคิด พิจารณาเวลาที่ผู้อื่นพักท้วง ความเห็นของเรา นอกจากนี้ ก็ต้องพิจารณาว่า

แบบแผนต่าง ๆ ของการมีปฏิสัมพันธ์ในทีมอาจส่งเสริม หรือบ่อนทำลายการเรียนรู้ได้ ตัวอย่างเช่น องค์การ หรือกลุ่มมักจะมีแบบแผนของการปกป้องตนเองฝังลึกอยู่ และถ้าเรามองไม่ออกหรือ มองข้ามแบบแผนประเภทนี้ก็จะทำลายการเรียนรู้ แต่ถ้าเรามองออกและเปิดเผยอย่างสร้างสรรค์ ก็สามารถเร่งการเรียนรู้ได้ การเสวนาเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเชื่อมโยง และการประสานการเรียนรู้และการปฏิบัติในที่ทำงาน

องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของมาร์ควอดต์ (Marquardt, 2002, p. 20) ประกอบด้วย ระบบย่อยด้านเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดพื้นฐาน และส่วนประกอบที่สนับสนุนหมุนเวียนต่อเนื่องไปยัง ระบบย่อยอื่น ๆ อีก 5 ระบบย่อย การเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงานหรือกลุ่ม และระดับขององค์การ ทักษะองค์ประกอบของการคิดอย่างเป็นระบบเป็นหัวใจที่สนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเป็นพลวัต ได้แก่

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้: การสร้างพลวัตการเรียนรู้ (Building learning dynamics)
2. ระบบย่อยด้านองค์การ: การปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization transformation)
3. ระบบย่อยด้านบุคคล: การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People empowerment)
4. ระบบย่อยด้านความรู้: การจัดการความรู้ (Knowledge management)
5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี: การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology application)

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของเซงเก้ (Senge, 1990, p. 156) ซึ่งมีองค์ประกอบ หลักการสำคัญของการไปสู่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การคิดเชิงระบบ (Systems thinking) การมีแบบแผนความคิด (Mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และการรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) เป็นแนวทางการศึกษา ต่อไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

เพศ

เพศของครูผู้สอน ถือเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครู ในการบริหารงานวิชาการ ดังที่ ไอแวนเซอวิช และแมตเตออร์สัน (Ivancevich & Matteson, 1987, pp. 172-177) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ เพศ อายุ สถานภาพ โดยเพศนั้น สามารถ จำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ระหว่างเพศชายและ เพศหญิง ย่อมมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน เพราะเพศหญิงจะมี ลักษณะของความละเอียดอ่อน อ่อนโยน และใจเย็น สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ แต่เพศชาย

มักมีแนวโน้มการแสดงออกไปในทางที่เปิดเผย โลกโพน ชอบความท้าทาย มีความเข้มแข็ง อดทนสูง และรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล ปิลวาสน์ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการท่องเที่ยวและบริการ พบว่า เพศที่ต่างกันของผู้ดำเนินการสถานประกอบการท่องเที่ยวและบริการมีผลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าเพศชาย

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาของครูผู้สอน นับว่าเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการศึกษามีความสำคัญและมีส่วนเป็นอย่างมากในการพัฒนาด้านความรู้ ความคิดเห็น เจตคติและทักษะของครูผู้สอน นอกจากนี้ การศึกษาในแต่ละระดับจะมีความเข้มข้นของเนื้อหาสาระวิชาที่แตกต่างออกไปตามระดับการศึกษาที่เรียนมา จึงส่งผลให้ครูที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจำเป็นมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกันไปด้วย (จิตตรา กิจพิศุทธิ, 2544, หน้า 62) โดยระดับการศึกษานั้น สามารถจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุสาห์ เจียมจันทร์ (2549) ทำวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 255 คน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากประสบการณ์ของคนทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และมองเห็นปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องตามความเป็นจริง ทำให้เกิดทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็น การสะสมทักษะในการทำงานที่ดี ยิ่งปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาานหรืออาวุโสมากขึ้น ก็ควรมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์ (2554) ได้ศึกษาการรับรู้แนวคิด การจัดการความรู้ของบุคลากร สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีผลต่อการรับรู้แนวคิด การจัดการความรู้ของบุคลากร

สังกัดเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุขฤทัย ขอพรกลาง (2556) ที่ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน การศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลปรากฏว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพขององค์การของ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ได้มีนักวิชาการศึกษาแสดงทัศนคติเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ หลายท่าน อาทิ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา มัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และปัจจัยทางการบริหารทั้ง 11 ปัจจัย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยการบริหารที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติงานของคนและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมสถานศึกษา การพัฒนาครูและทีมงาน วิทยุทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ศศกร ไชยคาหาญ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ ที่เข้าโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่ง โรงเรียนในฝัน พบว่า ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 9 ปัจจัย เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ การคิดอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์ของ องค์การ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิทยุทัศน์ ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์การ และการสร้างและถ่ายโอนความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับข้อมูล เชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบ ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์การ ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้ และด้านการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 82 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีมีอิทธิพลรวมและทางตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด และปัจจัยทางการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด โดยส่งอิทธิพลผ่านปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการเรียนรู้

ชาติรี ธรรมธูรส (2551) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และระดับปัจจัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านเขาเตียน มิตรภาพที่ 134 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย = 2.38 และ 2.65 ตามลำดับ) ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจนโยบายและกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กรและช่องทางการสื่อสาร ด้านผู้บริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ด้านประสิทธิผลการดำเนินงานและคุณภาพด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงานการเพิ่มอำนาจและความรับผิดชอบในงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรและทีมงานด้านการจูงใจด้านเทคโนโลยี/สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

พรณี สวนเพลง และคณะ (2551) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (ในระยะที่ 1) เพื่อศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของความรู้ องค์ความรู้ด้านการบริหารมหาวิทยาลัยการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้กระบวนการจัดการความรู้ สิ่งท้าทายของการจัดการความรู้ และยุทธศาสตร์ในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้เป็นกระบวนการศึกษาวิจัย เป็นเชิงคุณภาพและปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามประชากร คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 40 แห่ง กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ คือ อธิการบดี กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 16 แห่ง ซึ่งได้ส่งแบบสอบถาม 128 คน ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 121 คน คิดเป็นร้อยละ 94.53 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย คือ วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด สร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีความต้องการการจัดการความรู้ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่จริง อยู่ในระดับน้อยในทุกด้านเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เรียงลำดับ ดังนี้ การสร้างความรู้การจกเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้

การแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วมแรงงานความรู้ สิ่งท้าทาย และยุทธศาสตร์การจัดการความรู้รูปแบบการจัดการความรู้ที่นำเสนอ คือ KEY model ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมาย (Goal) และนโยบาย (Policy) ที่มีความชัดเจน และเป็นกรอบแนวทางในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ การจัดการความรู้ (KM strategy) ซึ่งควรครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ส่งเสริมการจัดการความรู้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้เป็นแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge worker) กลยุทธ์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ (Knowledge spiral) ในการพัฒนาระบบ และกลไกการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลยุทธ์การสื่อสารและเทคโนโลยี สารสนเทศ (Communication and technology) ในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลยุทธ์การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการไว้วางใจของบุคลากร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลยุทธ์พลังร่วม (Synergy) ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบริการวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4) กระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing) โดยการประยุกต์ใช้การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เป็นกลไกเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 5) กระบวนการบริการความรู้ (Knowledge servicing) โดยการประยุกต์ใช้การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) เป็นกลไกเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการบริการความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 6) การประเมินความสามารถของการจัดการความรู้ (Evaluation and assessment) โดยการประเมินความรู้และทักษะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 7) แนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์ กระบวนการ วิธีการ และการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม ทั้ง 7 องค์ประกอบนี้ เป็นรากฐานในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

ศิริพร ธิติเลิศเดชา (2551) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหาร จำนวน 10 คน และการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแพทย์ และอาจารย์สาย ก พยาบาลบุคลากรทางการแพทย์ และฝ่ายสนับสนุน จำนวน 388 คน การวิจัยพบว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีแนวทางในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างเป็นรูปธรรมผ่านการบริหารจัดการแบบสมดุล แต่ยังคงขาดการนำเสนออย่างเป็นองค์รวม โดยภาพขององค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างเด่นชัด ในส่วนของการบริการทางการแพทย์ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการดำเนินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ด้านความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน การวางระบบการติดตามประเมินผล และความครอบคลุมทุกพันธกิจของคณะฯ ยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ผลการประเมินเชิงปริมาณ พบว่า คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีผลประเมิน มีมาตรฐานด้านการดูแลลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้ ด้านการเงิน มีคะแนนเฉลี่ยในระดับการพัฒนาที่มาก (3.70, 3.60, 3.61 และ 3.42 ตามลำดับ) และมีผลประเมินภาพรวมขององค์การในแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ช่วงคะแนนเฉลี่ยในเกณฑ์มาก เฉพาะด้านการดูแลลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน ด้านการเรียนรู้ (3.65, 3.70 และ 3.45 ตามลำดับ) แต่ด้านการเงิน ด้านการดูแลผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และด้านงบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปานกลาง (3.26, 3.37 และ 3.08 ตามลำดับ) สรุปแนวทางในการพัฒนา ควรเน้นการวางระบบในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ชัดเจนทุกพันธกิจ เน้นความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทุกหน่วยงาน มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องและชัดเจน รวมทั้งควรมีการนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาและรวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาให้สามารถเรียนรู้ได้ โดยเน้น 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านการดูแลลูกค้า/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการเรียนรู้ และด้านกระบวนการภายใน

ประยูร อิมสวาสดี (2552) ได้ศึกษาลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ตามความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านบูรณาการทางวิชาการกับลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรอบรู้แห่งตนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า บุคลากรสายวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัย

บุรพา โดยรวมและเป็นรายด้าน ในด้านความคิดเชิงระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิดด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการรับรู้แห่งตน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเห็นว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อประเมินความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบุรพา ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารงานที่มีสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยกระตุ้น ผู้ร่วมงานเกิดพฤติกรรม การต้องการความสำเร็จ มีการร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เมื่อสถานศึกษานั้น ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากขึ้นไป จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำมีประสิทธิภาพ รวมทั้งศักยภาพของการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่นของครู ก็อยู่ในระดับดีด้วยเช่นกัน นำไปสู่การพัฒนาภาพรวมของสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,092 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 285 คน ตามสัดส่วนของประชากร จากนั้นดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) (ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 72) จำแนกตามระดับการศึกษา ประกอบด้วย ระดับปริญญาตรี จำนวน 181 คน และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 104 คน รวมทั้งสิ้น 285 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับปริญญาตรี	690	181
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	402	104
รวม	1,092	285

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแบบสอบถามมาจากประยูร อิมสาาศดิ์ (2552, หน้า 157-159) เพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) จำนวน 30 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบการเรียนรู้ 5 ด้าน ของเซงเก้ (Senge, 1990, p. 174) ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการคิดเชิงระบบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านการมีแบบแผนความคิด | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม | จำนวน 7 ข้อ |
| 4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านการรอบรู้แห่งตน | จำนวน 7 ข้อ |

นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนด ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ จากเอกสารและตำราต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. กำหนดขอบเขตในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้โดยเลือก ศึกษาสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ได้ตรวจสอบเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง
4. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2549 อ้างถึงใน ประยูร อิมสวาสดี, 2552, หน้า 74) จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|---|---|
| 4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี
อนันต์นาวิ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 ดร.สถาพร พงษ์พิบูล | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 ว่าที่ร้อยตรีสมชาย ริมศิริ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร |

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- เกณฑ์การผ่าน IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .42-.77

7. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1974 อ้างถึงใน เชาว์ อินโย, 2543, หน้า 227-228) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .95 ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ได้

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษามัธยมศึกษา ภายในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาดังกล่าว

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลจริงกับครูผู้สอนในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้กลับมา 284 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 99.65

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอน ของงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย นำข้อมูลที่ได้ให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักรายข้อบันทึกลงใน คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าคะแนน เฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ ไปเปรียบเทียบกับ เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 100) ซึ่งกำหนด เกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงสุดในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงสุดในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือก เฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐานโดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (SD)

3. ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (t -test)

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยนำเสนอ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
และการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Means)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติในการทดสอบค่าวิกฤตที่ (t -test)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F -distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา คือ
ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์
การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ
ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	98	34.51
หญิง	186	65.49
รวม	284	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน
คิดเป็นร้อยละ 34.51 และเป็นเพศหญิง จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับปริญญาตรี	181	63.73
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	103	36.27
รวม	284	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน
181 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73 และเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 36.27

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบ
แบบสอบถามของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี	130	45.77
ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี	91	32.04
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป	63	22.19
รวม	284	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของสถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45.77 เป็นครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.04 และเป็นครูผู้สอนที่มี
ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน ซึ่งรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 5-10

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.17	0.51	มาก	4
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.22	0.52	มาก	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.12	0.43	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.22	0.46	มาก	1
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.20	0.48	มาก	3
รวม	4.18	0.44	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงาน แบบมุ่งพัฒนาโดยรวม	4.32	0.72	มาก	1
2. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถ ในการเชื่อมโยงงาน ได้อย่างเป็นระบบ	4.03	0.69	มาก	5
3. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.19	0.74	มาก	3
4. บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบ ของการพัฒนางาน	4.22	0.73	มาก	2
5. บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.09	0.59	มาก	4
รวม	4.17	0.51	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ย
 มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนา
 โดยรวม บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบของการพัฒนางาน และบุคลากร
 มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากร
 ในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน ได้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการมีแบบแผนความคิด	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีวิจรรณญาณพิจารณา ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.35	0.67	มาก	1
2. สถานศึกษานำการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษา ปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่	4.13	0.67	มาก	3
3. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้ สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สถานศึกษา	4.07	0.69	มาก	4
4. สถานศึกษาทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและ การเรียนรู้ของบุคลากร ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	4.32	0.72	มาก	2
รวม	4.22	0.52	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนน
 เฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้มีวิจรรณญาณพิจารณาในการปฏิบัติงาน
 ได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษาทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากร
 ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและ สถานศึกษานำการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษาปัญหา
 เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้
 สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน	4.15	0.62	มาก	2
2. สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรการยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.00	0.77	มาก	7
3. บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจในการปฏิบัติงาน	4.09	0.59	มาก	5
4. บุคลากรมีความคิดและมองไปข้างหน้าในภาพอนาคต ของสถานศึกษา	4.35	0.67	มาก	1
5. บุคลากรได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์	4.14	0.65	มาก	3
6. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานโดยไม่ต้องมี การควบคุม	4.02	0.72	มาก	6
7. สถานศึกษามีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็น ที่ต้องการพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ	4.09	0.57	มาก	4
รวม	4.12	0.43	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ย
 มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีความคิดและมองไปข้างหน้าในภาพอนาคตของสถานศึกษา
 บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับการกระตุ้น
 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร
 การยอมรับ และการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน
 ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มัธยมศึกษา ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน	4.35	0.66	มาก	1
2. สถานศึกษาเปิดโอกาส และกระตุ้นในการแข่งขัน ด้านการทำงานเป็นทีม	4.13	0.67	มาก	5
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน	4.32	0.72	มาก	3
4. ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	4.09	0.59	มาก	7
5. การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิก เป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์	4.35	0.67	มาก	2
6. การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมาย และผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.11	0.59	มาก	6
7. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงานได้ วิเคราะห์ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา	4.19	0.66	มาก	4
รวม	4.22	0.46	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนน
 เฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยน
 ความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากรความรู้ร่วมกัน เป็นต้น การทำงานเป็นทีมทำให้
 การปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์ และบุคลากรในสถานศึกษา

มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน และในการปฏิบัติงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ด้านการรอบรู้แห่งตน	<i>n</i> = 284		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรในสถานศึกษาได้พัฒนาความสามารถของตนเพื่อการสร้างงาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง	4.09	0.59	มาก	6
2. บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	4.35	0.67	มาก	1
3. บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจากรายงานการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	4.15	0.62	มาก	5
4. บุคลากรมีการทำงานวิจัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน หรือการสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษา	4.06	0.64	มาก	7
5. บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในสถานศึกษา	4.21	0.72	มาก	4
6. บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.23	0.70	มาก	3
4. บุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา	4.32	0.72	มาก	2
รวม	4.20	0.48	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ย มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก บุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา และบุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และบุคลากร มีการทำงานวิจัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานหรือการสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ซึ่งรายละเอียด ดังแสดงในตารางที่ 11-12

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	เพศชาย (n = 98)				เพศหญิง (n = 186)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.21	0.49	มาก	4	4.15	0.53	มาก	4
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.27	0.48	มาก	1	4.19	0.55	มาก	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.15	0.43	มาก	5	4.10	0.43	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.26	0.44	มาก	2	4.20	0.47	มาก	1
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.24	0.45	มาก	3	4.18	0.49	มาก	3
รวม	4.22	0.42	มาก		4.16	0.45	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ปรากฏผล ดังนี้

เพศชาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

เพศหญิง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	เพศชาย (n = 98)		เพศหญิง (n = 186)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.21	0.49	4.15		
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.27	0.48	4.19	0.55	1.16	.25
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.15	0.43	4.10	0.43	0.94	.35
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.26	0.44	4.20	0.47	1.03	.31
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.24	0.45	4.18	0.49	0.85	.40
รวม	4.22	0.42	4.16	0.45	1.05	.29

จากตารางที่ 12 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 13-14

ตารางที่ 13 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	ปริญญาตรี (n = 181)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 103)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.19	0.49	มาก	4	4.13	0.55	มาก
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.22	0.51	มาก	3	4.20	0.55	มาก	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.13	0.41	มาก	5	4.09	0.46	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.24	0.45	มาก	1	4.19	0.47	มาก	2
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.22	0.45	มาก	2	4.17	0.52	มาก	3
รวม	4.20	0.42	มาก		4.15	0.48	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

ระดับปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ย มากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการรอบรู้แห่งตน และด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ

ระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	ปริญญตรี (<i>n</i> = 181)		สูงกว่าปริญญตรี (<i>n</i> = 103)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.19	0.49	4.13		
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.22	0.51	4.20	0.55	0.39	.70
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.13	0.41	4.09	0.46	0.71	.48
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.24	0.45	4.19	0.47	0.80	.42
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.22	0.45	4.17	0.52	0.97	.33
รวม	4.20	0.42	4.15	0.48	0.84	.41

จากตารางที่ 14 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 15-20

ตารางที่ 15 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี (n = 130)				5-10 ปี (n = 91)				มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (n = 63)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.23	0.48	มาก	4	4.08	0.54	มาก	4	4.19	0.54	มาก	4
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.26	0.48	มาก	3	4.12	0.53	มาก	2	4.26	0.59	มาก	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.18	0.35	มาก	5	4.03	0.45	มาก	5	4.12	0.52	มาก	5
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.27	0.42	มาก	1	4.12	0.47	มาก	1	4.25	0.51	มาก	2
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	4.26	0.42	มาก	2	4.10	0.48	มาก	3	4.22	0.55	มาก	3
รวม	4.24	0.38	มาก		4.09	0.46	มาก		4.20	0.51	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผล ดังนี้

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ จากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการรอบรู้แห่งตน และด้านการมีแบบแผนความคิด ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจาก ค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผน ความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการรอบรู้แห่งตน ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	0.57	2.15	.12
	ภายในกลุ่ม	281	75.24	0.26		
	รวม	283	76.39			
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	0.55	1.99	.14
	ภายในกลุ่ม	281	78.26	0.27		
	รวม	283	79.37			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.21	0.60	3.29*	.03
	ภายในกลุ่ม	281	52.01	0.18		
	รวม	283	53.22			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.37	0.69	3.25*	.04
	ภายในกลุ่ม	281	59.58	0.21		
	รวม	283	60.96			
5. ด้านการรอบรู้แห่งตน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.39	0.69	3.05*	.04
	ภายในกลุ่ม	281	64.16	0.22		
	รวม	283	65.55			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.24	0.62	3.191*	.04
	ภายในกลุ่ม	281	54.97	0.19		
	รวม	283	56.22			

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method) ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.24	4.09	4.20	
น้อยกว่า 5 ปี	4.24	-	0.13*	0.04	
5-10 ปี	4.09		-	0.11	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.20			-	

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.18	4.03	4.12	
น้อยกว่า 5 ปี	4.18	-	0.15*	0.06	
5-10 ปี	4.03		-	0.09	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.12			-	

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.27	4.12	4.25	
น้อยกว่า 5 ปี	4.27	-	0.16*	0.02	
5-10 ปี	4.12		-	0.13	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.25			-	

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบรายคู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการรอบรู้แห่งตน

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี			5-10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.26	4.10	4.22	
น้อยกว่า 5 ปี	4.26	-	0.16*	0.04	
5-10 ปี	4.10		-	0.12	
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.22			-	

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการรอบรู้แห่งตน ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ในสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) จากนั้น สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามระดับการศึกษา ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 90-95) จำนวน 30 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการคิดเชิงระบบ (Systems thinking) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental models) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning) และด้านการรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.77 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 จากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 ฉบับ พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์จำนวน 284 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.65 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

เรียงค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการรอบรู้แห่งตนตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้านและรายชื่อ ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการคิดเชิงระบบ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายชื่อ อยู่ใน ระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนา โดยรวม บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหา คำตอบของการพัฒนางาน และบุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยม ให้มีความเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงงาน ได้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษาเป็นผู้มีวิจารณญาณพิจารณา ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สถานศึกษา ทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากร ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และ สถานศึกษานำเสนอให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากร มีความคิดและมองไปข้างหน้าในภาพอนาคตของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อให้ มีความคิดสร้างสรรค์ และสถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรการยอมรับ และการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ รายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากร ในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็นทรัพยากร ความรู้ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกเป็นไปอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์

และบุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน และในการปฏิบัติงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.5 ด้านการรอบรู้แห่งตน ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก บุคลากรในสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และบุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และบุคลากรมีการทำงานวิจัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพงานหรือการสร้างสรรค์ความรู้ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการคิดเชิงระบบ และด้านกรมีแบบแผนความคิด

อภิปรายผล

จากการศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ใช้หลักการบริหารงานที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน (School-based management: SBM) ที่มีแนวคิดทางการบริหารและการจัดการศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาที่มุ่งให้สถานศึกษาเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (Efficiency & effectiveness school) ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนด โดยมีการกระจายอำนาจตัดสินใจที่จะพัฒนานโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและร่วมมือดำเนินการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป โดยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเท่าเทียมกัน โดยมุ่งเน้นผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ภายใต้การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบของ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ โดยเฉพาะความฉับไวในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยสามารถย่อโลกไว้ได้ภายในหน้าจอเดียว มาพร้อมกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา ส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนในสังคม องค์กรและการบริหารงานภายในองค์กรเป็นวงกว้าง ทำให้สถานศึกษาในฐานะองค์กรหนึ่งต้องเร่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ สีหราช (2557, หน้า 64-65) ที่ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 113) ที่ศึกษาลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา ได้ผลความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทุกแห่งมีทิศทางและแนวทางในการดำเนินการร่วมกัน โดยกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และทำกรณีศึกษาติดตาม อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง ยังมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงาน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธินันท์ นาคแสง (2552, หน้า 95) ที่ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตระหนักและแสดงถึงความเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณพิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสม

กับความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญกองชาติ (2557, หน้า 99) ที่ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาคลองบางแก้ว (ภิรมย์ประชารายณ์) จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ให้ความสำคัญกับการการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้ มีความสนใจในการพัฒนาตนเองและกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ พรหมเสนา (2558, หน้า 74) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 พบว่าพฤติกรรมการบริหารด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยยึดหลักการบริหารงานแบบธรรมมาภิบาล และรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์กร เพื่อทำให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็นและใช้ประสบการณ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ร่วมกับภูมิปัญญาที่มีอยู่ สร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวิเศษ ชวาระนง (2558, หน้า 118-119) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการดำเนินงานตามนโยบายที่สนับสนุนให้ครูกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการพัฒนาตนเอง มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้ที่เรียนรู้

ตลอดเวลา จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของดิศกุล เกษมสวัสดิ์ (2551, หน้า 177) ที่ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกสถานศึกษาจังหวัด พบว่า การพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านการรอบรู้แห่งตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิงมีมุมมองในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน โดยสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ผ่านกระบวนการอบรมและพัฒนาศักยภาพของตนเอง และมีทักษะที่พร้อมต่อการทำงาน โดยเฉพาะการสอน โดยการฝึกฝนดังกล่าวได้กระทำการโดยคณะ มีได้แบ่งแยกเพศในการอบรม ดังนั้น จึงทำให้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีกระบวนการคิดในการทำงานที่มุ่งความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่แตกต่างกัน (พิมพ์หทัย บำรุงกิจ, 2555, หน้า 2) สอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ติยะพันธุ์ (2549, หน้า 231) ที่ศึกษาคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเตรียมทหาร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของรุสนานี ยาโม (2556, หน้า 270) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า เพศของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานต้นสังกัด ได้กระทำการคัดสรรและพัฒนาครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงตามเป้าประสงค์ ของการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากโครงการที่ดำเนินการ อาทิ โครงการคูปองพัฒนาครู มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพครูเฉพาะบุคคลตามความถนัดและต้องการเพื่อต่อยอดความสามารถให้กับครู อย่างต่อเนื่อง โครงการครูมืออาชีพ ที่มุ่งพัฒนาความเป็นครูผู้สอนทั้งจิตวิญญาณ และทักษะการสอน สร้างครูพันธุ์ใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของความเป็นครู ในขณะเดียวกัน ก็ได้เสริมแรงจูงใจ

ด้วยโครงการครูดีเยี่ยม ที่มุ่งให้กำลังใจครูที่ปฏิบัติคุณดีมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นกำลังใจให้กับครูที่ดี และเป็นแบบอย่างให้กับครูท่านอื่นต่อไป ซึ่งส่งผลให้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรยุทธ จิมอาษา (2550, หน้า 256) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 4 พบว่า ระดับการศึกษาของครูต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าครูของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง เนื่องจากได้รับการคัดเลือกมาเป็นอย่างดี ในการสอบแข่งขันเข้าบรรจุรับราชการ และทำการพัฒนาตนเองอย่างเข้ม เป็นระยะเวลา 2 ปี อีกทั้ง ยังมีการอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถด้านการสอน จริยธรรม ทักษะพิเศษ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย การสื่อสาร การจูงใจ และการมีวิสัยทัศน์ ทำให้บุคลากรในระยะน้อยกว่า 5 ปี ต้องทำการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก เพื่อให้มีคุณภาพ จึงทำให้การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของทศวรรษ เฟิงพุด (2553, หน้า 238) ที่ศึกษาปัจจัยขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสถานศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิดนั้น อาจเป็นเพราะปัจจุบันมีการจัดกิจกรรมให้ครูได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยผ่านการจัดกิจกรรมกลุ่มแบบคละ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งด้านความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และวิสัยทัศน์ เกิดเป็นเครือข่าย ทำให้มีกระบวนการคิดและแนวทางในการทำงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้น จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกประสบการณ์การทำงาน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกษม คำน้อย (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาศึกษา เชียงใหม่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

จากการทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ รายด้าน ดังนี้

1. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้ประสบการณ์แลกเปลี่ยน และสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด สถานศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างกระบวนการคิด ให้ตระหนักถึงความเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณ พิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ
3. ด้านการรอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเอง สนใจ ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเรียนรู้ตลอดเวลา
4. ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน และวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยยึดแผนการศึกษาแห่งชาติ และ พรบ. การศึกษาแห่งชาติเป็นแนวทาง ในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติได้อย่างมีทิศทางที่แน่นอนสามารถเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ
5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการเรียนรู้ มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง และกลุ่มอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เกษม คำน้อย. (2550). *ภาวะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่ การศึกษาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.
- จิตตรา กิจพิศุทธิ์. (2544). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ สีหราช. (2557). *ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตรชนก สายสุวรรณ. (2548). *อิทธิพลแบบปรับของครูอาชีวศึกษาและบรรยากาศองค์กรตาม การรับรู้ที่มีต่อโมเดลเชิงสาเหตุของความต้อการจำเป็นระดับบุคคลในการนำไปสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติรี ธรรมธูรส. (2551). *รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงเรียน บ้านเขาเตียน มิตรภาพ 134*. ใน *รายงานการประเมิน โครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน*. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- ชูเกียรติ บุญเกษม. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชาว์ อินใย. (2543). *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย*. เลย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย.
- ดิศกุล เกษมสวัสดิ์. (2551). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด*. คุยฎินิพนธ์การศึกษาคุยฎิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เดชนันท์ เพ็ญรัตน์ และกานต์สุดา มาณะศิริานนท์. (2545). *วินัยสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอริเน็ท.
- ต้นดิกร สีหามาตย์. (2557). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัฬวีวรรณ เพ็ญพุด. (2553). *ปัจจัยการแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2554). *ทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร.
- พิมพ์หทัย บำรุงกิจ. (2555). *การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานเป็นทีม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lpc.rmutl.ac.th/km/?p=85>
- ชงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ประชาณัฐสยาม.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรยุทธ จิมอาษา. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นฤมล คงผาศุก. (2554). *องค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรามัน*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, โครงการบัณฑิตศึกษา, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุบผา พวงมาลี. (2542). *การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยูร อัมสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ปัทมา จันทวิมล. (2544). *ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์การเอื้อการเรียนรู้ของหน่วยงานฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปาริฉัตร คังชนะนนท์. (2556). องค์กรอัจฉริยะ: องค์กรแห่งการเรียนรู้. *สสค. สาร*, 12(4), 12-15.
- พรรณี สวนเพลง และคณะ. (2551). *รูปแบบการวิจัยการความรู้เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์การจัดการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พร พรหมเสนา. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข. (2558). *การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นารี. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ชลบุรี: มนตรี.
- มนตรี แจ่มศรี. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ร่วมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุรพร สุทธรัตน์. (2552). *องค์การเพื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนภรณ์ บุญกองชาติ. (2557). *สภาพและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคลองบางแก้ว (ภิรมย์ประชาราษฎร์) จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุสนานี ยาโม. (2556). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2551). *Learn how to learn: ให้ความรักก่อนให้ความรู้*. กรุงเทพฯ: อริชน.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวคิดทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิเศษ ชวาระนนง. (2558). *รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคำสร้อยพิทยาสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรวิฑูร มาฆะศิริรานนท์. (2555). *องค์กรเรียนรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เอ็กซูเปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2557). *การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ชีรป้อมวรรณกรรม.
- ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพร ธิติเลิศเดชา. (2551). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล*. วิทยานิพนธ์การจัดการคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2556). *องค์กรและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). *หลักการจัดการศึกษายุคใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สถิตชัย วรานนท์วันนิช. (2553). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคง.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมเดช สีแสง. (2547). *คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ*. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมลักษณ์ ภาพันธ์. (2547). การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา. *วารสารข้าราชการครู*, 8(80), 24-31.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2558 ก). *รายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปี 2557*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2558 ข). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2559*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา)
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2558). *แนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาอาชีพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สุฤทัย ขอพรกลาง. (2556). *สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธินันท์ นาคแสง. (2552). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 6(21), 107-144.
- สุวิมล ตรีภานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อนุกุล ปิลวาสน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานประกอบการท่องเที่ยวและบริการ. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*, 5(2), 207-214.
- อุรารัตน์ ทองสัมฤทธิ์. (2554). การรับรู้แนวคิดการจัดการความรู้ของบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- อุสาห์ เจียมจันทร์. (2549). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Ceppetelli, E. B. (1995). Building a learning organization beyond the wall. *Journal of Nursing Administration*, 25(10), 56-60.
- Cronbach, J. L. (1970). *Essential of psychological testing* (3rd ed.). New York: Haper and Row.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1987). *Organizational behavior and management*. Plano, Tex: Business Publications.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A system approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: IRWIN.
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital*. New York: Doubleday.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. London: Century Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0551

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

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายฐิติ เรืองฤทธิ์ รหัส 5895026

งานนิพนธ์เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0552

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

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นายฐิติ เรืองฤทธิ์ รหัส 5895026

งานนิพนธ์เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

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. 6218.8/ ว.0553

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

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายฉัฐติ เรืองฤทธิ์ รหัส 5895026

งานนิพนธ์เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา
จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ 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

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ

ผู้ศึกษาขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอรับรองว่าจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการศึกษาเรื่องนี้เท่านั้น โดยจะนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นภาพรวมทั้งหมด ไม่จำแนกเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อตัวของท่านแต่อย่างใด ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์

นายฉัตร เรืองฤทธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศของท่าน

ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5-10 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โปรดพิจารณาว่าข้อความต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ด้านหลังข้อความเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การพิจารณา

- 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมากที่สุด
- 4 คือ เห็นด้วยมาก หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับมาก
- 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับปานกลาง
- 2 คือ เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อย
- 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.	ความคิดเชิงระบบ บุคลากรในหน่วยงานมีวิธีการคิดในการปฏิบัติงานแบบมุ่งพัฒนาโดยรวม					
2.	บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ					
3.	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในความเชื่อ ค่านิยมให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
4.	บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการหาคำตอบของการพัฒนางาน					
5.	บุคลากรมีการบูรณาการความรู้ใหม่และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
6.	การมีแบบแผนความคิด บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีวิจารณญาณพิจารณาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
7.	หน่วยงานเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยการศึกษาปัญหาเพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่					
8.	บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
9.	หน่วยงานทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
10.	การมีวิสัยทัศน์ร่วม บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน					
11.	หน่วยงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร การยอมรับและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
12.	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์และพันธกิจในการปฏิบัติงาน					
13.	บุคลากรมีความคิด และมองไปข้างหน้าในภาพอนาคต ของหน่วยงาน					
14.	บุคลากรได้รับการกระตุ้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความคิดสร้างสรรค์					
15.	บุคลากรมีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมี การควบคุม					
16.	หน่วยงานมีการนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องการ พิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ					
17.	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยต่างเป็น ทรัพยากรความรู้ร่วมกัน					
18.	หน่วยงานเปิดโอกาส และกระตุ้นในการแข่งขัน ด้านการทำงานเป็นทีม					
19.	บุคลากรในหน่วยงานมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกัน					
20.	ในการปฏิบัติงานบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
21.	การทำงานเป็นทีมทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิก เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์					
22.	การทำงานเป็นทีมทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมาย และผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
23.	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรในทีมงาน ได้วิเคราะห์ ปัญหาและวางแผนในการแก้ไขปัญหา					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
24.	การรอบรู้แห่งตน บุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาความสามารถของตน เพื่อการสร้างงาน และการบรรลุเป้าหมายของงาน อย่างต่อเนื่อง					
25.	บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ศักยภาพของตนให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลก					
26.	บุคลากรมีการนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ หรือจาก รายงานการวิจัยใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
27.	บุคลากรมีการทำงานวิจัย เพื่อปรับปรุงคุณภาพงาน หรือการสร้างองค์ความรู้ ในหน่วยงาน					
28.	บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ในหน่วยงาน					
29.	บุคลากรมีความกระตือรือร้นสนใจต่อการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ					
30.	บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา					

ภาคผนวก ค

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

(Index of item objective congruence: IOC)

- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องกับข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) การศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
มัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	IOC	แปลผล	ข้อ	IOC	แปลผล
1.	1	ใช้ได้	16.	1	ใช้ได้
2.	1	ใช้ได้	17.	1	ใช้ได้
3.	1	ใช้ได้	18.	1	ใช้ได้
4.	1	ใช้ได้	19.	1	ใช้ได้
5.	1	ใช้ได้	20.	1	ใช้ได้
6.	1	ใช้ได้	21.	1	ใช้ได้
7.	1	ใช้ได้	22.	1	ใช้ได้
8.	1	ใช้ได้	23.	1	ใช้ได้
9.	1	ใช้ได้	24.	1	ใช้ได้
10.	1	ใช้ได้	25.	1	ใช้ได้
11.	1	ใช้ได้	26.	1	ใช้ได้
12.	1	ใช้ได้	27.	1	ใช้ได้
13.	1	ใช้ได้	28.	1	ใช้ได้
14.	1	ใช้ได้	29.	1	ใช้ได้
15.	1	ใช้ได้	30.	1	ใช้ได้

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามของการศึกษา
ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.55	16	.46
2	.66	17	.62
3	.73	18	.68
4	.69	19	.54
5	.73	20	.67
6	.53	21	.67
7	.73	22	.76
8	.77	23	.52
9	.78	24	.51
10	.65	25	.46
11	.75	26	.42
12	.73	27	.68
13	.77	28	.47
14	.72	29	.54
15	.61	30	.55

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ .95

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายฉัฐติ เรืองฤทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	29 ตุลาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 319/1 หมู่ 1 ตำบลสะตอน อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี 22180
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนหนองตากงพิทยาคาร อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา