

พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

จันทร์ จรแจ้ง


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ จันทรา จรเด็จ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิฑู สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จากความกรุณาให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง จากดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี กรรมการสอบงานนิพนธ์ผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงวุฒิทุกท่านดังปรากฏชื่อและมีได้ปรากฏชื่อในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการและข้าราชการครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้ง ที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมืออย่างยิ่ง ทำให้การทำการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดามารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ให้ความรัก ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จด้วยดี

จันทร์ดา จรเด็จ

57921035: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้/ การบริหารสถานศึกษา

จันทรา จรเด็จ: พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
(ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATOR TOWARDS
LEARNING ORGANIZATION OF SUANKULARBWITTAYALAI CHONBURI SCHOOL
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 91 หน้า ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 70 คน โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนก
อยู่ระหว่าง .40-.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบ
ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t -test

ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน
สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ
รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน of ครู สถานภาพการสมรส
และวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น
ด้านความรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ ของด้านประสบการณ์การทำงาน of ครู
และวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

57921035: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEARNING ORGANIZATION/ ADMINISTRATION SCHOOL

JANTRA JORADET: ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATOR TOWARDS LEARNING ORGANIZATION OF SUANKULARBWITTAYALAI CHONBURI SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 91 P. 2017.

The purpose of this research was to study administrative behaviors concerning Learning Organization of school administrators of Suankularbittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office 18. The sample was 70 teachers in Suankularbittayalai Chonburi School. The sample size was identified as suggested on Krejcie & Morgan's sampling size table. The research tools used in this research was a 50 item self-constructed questionnaire with five point rating scales. A discriminative power was between .40-.78 and a reliability value of the questionnaire was .97. The statistics used for analyzing the data was percentage, Mean, Standard Deviation and *t*-test.

The results of research were presented below:

1. Administrative behaviors concerning Learning Organization of school administrators of Suankularbittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office 18, overall and each aspect were at a high level.

2. The comparison of administrative behaviors concerning Learning Organization of school administrators as classified by work experience, marriage status and educational qualification, in overall and each aspect were statistically significant difference at the .05 level, except the variables of work experience and educational qualification which the aspects of personal mastery and systematic thinking showed no statistically significant difference.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ข้อมูลโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18	8
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	17
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	44
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุป	61
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก	78
ภาคผนวก ข	82
ประวัติย่อของผู้วิจัย	91

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	40
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกประสบการณ์การทำงานของครูสถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา.....	45
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน	46
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อ.....	47
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายข้อ.....	48
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	50
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ.....	52
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพ การทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน 55
10	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน 56
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพ การสมรส โดยรวมและรายด้าน 57
12	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน 58
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 59
14	เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน 60
15	ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของพฤติกรรม การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 90

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งการพัฒนาคน พัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองหรือทางสังคมและวัฒนธรรม การบริหารการศึกษาของไทยจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกปัจจุบัน ซึ่งพัฒนาไปตามความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสาร วิทยาการและข่าวสารต่าง ๆ เป็นโลกแห่งการศึกษาไร้พรมแดน การศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด คุณภาพของคนเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ และต้องพัฒนาคนให้สามารถแข่งขันกันนานาชาติอารยประเทศได้ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้ริเริ่มแนวคิดการพัฒนา คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ตามแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในการวางแผนพัฒนาประเทศ มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งแนวคิดดังกล่าวได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 1) ภารกิจในการจัดการศึกษาในปัจจุบันถือว่าเป็นงานสำคัญอย่างยิ่งของชาติที่จะจัดให้กับประชาชนพลเมืองทุกคนของประเทศ โดยความเจริญรุ่งเรือง ความเสื่อมและถดถอยของประเทศชาติขึ้นอยู่กับการจัดการศึกษาของรัฐบาลที่จะจัดให้กับประชาชนพลเมืองนั่นเอง (รุ่ง แก้วแดง, 2542, หน้า 2) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นและการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ดังนั้นนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลจึงเน้นเดินหน้าปฏิรูปการศึกษา เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปั้นเด็กไทยให้มีความรู้คู่คุณธรรมด้วยการจัดการศึกษาฟรี 12 ปี” (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548)

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษา ในการสร้างคน สร้างแรงงานและสร้างชาติ สอดคล้องกับพรณี เกษกมล (2548, หน้า 13) การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีแนวคิดที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ทุกองค์การจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะในช่วงที่สังคมเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ

ได้เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทุกองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องจำเป็นเร่งด่วน และสอดคล้องกับพริภา ลิมพยอม (2545, หน้า 8) กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคนได้นั้น ย่อมต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่เหมาะสม มีความสำเร็จในผลงาน ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่งคือผู้บริหาร ซึ่งจะเป็บุคคลที่ผูกพันกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การเข้าด้วยกัน กระตุ้นผู้ร่วมงานให้แสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่ บรรลุดัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการทำงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี (จิรศักดิ์ สิริทองคำ, 2545, หน้า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญมากที่สุดในโรงเรียนในการบริหารจัดการสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ และดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3, 2554, หน้า 115) อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมาก เพราะการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจในหลักการบริหารหรือจัดการ ตลอดจนทักษะในการบริหารหรือการจัดการ (ชนิดา ยินดีสุข, 2550, หน้า 4) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการควบคุมกำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ฉะนั้นนโยบายต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาสถานศึกษาจะนำไปใช้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่เข้าใจหน้าที่ของตน ไม่ดำเนินการนโยบายในการจัดการศึกษาให้ถูกต้องก็จะเกิดความล้มเหลวหรือเกิดความสูญเปล่าทางการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารต้องไม่หยุดนิ่ง ต้องเคลื่อนไหวและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาส่งเสริมบุคลากร เปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระในการทำงานมากขึ้น ไม่สกัดกั้นความคิดของครู ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำของการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จากการปฏิบัติงานในโรงเรียน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการทำงาน เนื่องจากครูส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ ทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดการแบ่งปันความรู้ซึ่งเป็นระบบระหว่างครูที่มีประสบการณ์และครูบรรจุใหม่ สมาชิกในองค์การขาดความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน ทำให้การปฏิบัติงานยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมายเท่าที่ควร ขาดการเรียนรู้ร่วมกันและทำงานเป็นทีม ทำให้ไม่สามารถนำข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของสมาชิกแต่ละคน มาปรับปรุงและพัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ

ขององค์กร นอกจากนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ยังส่งผลต่อเจตคติในการทำงาน และการมองภาพในอนาคตขององค์กร เนื่องจากยังขาดความเข้าใจ ในระบบงานและกระบวนการทำงาน จึงต้องได้รับการฝึกฝนการคิดให้เป็นระบบ การรู้จักจัดลำดับ ความสำคัญในการทำงาน ดังนั้นพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทของ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จึงมีความต้องการจำเป็นในหลายด้าน เพื่อส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตนอย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลา

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน of ครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา

คำถามของการวิจัย

1. พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน of ครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 85 คน (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี, 2560, หน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 70 คน โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

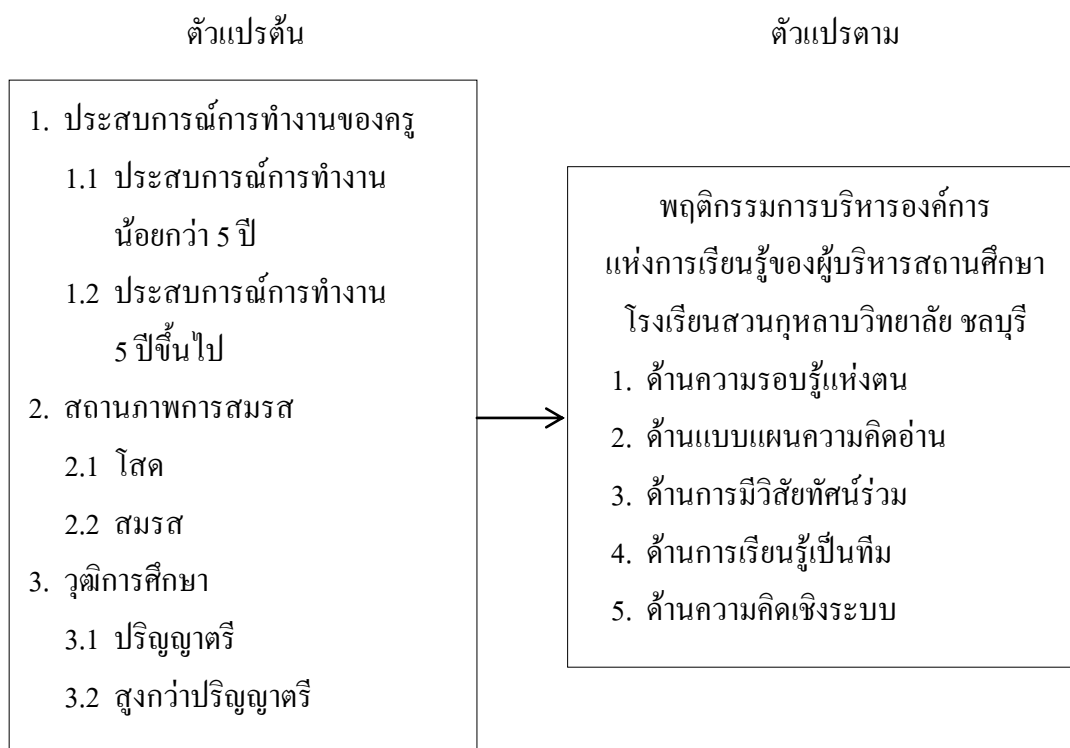
2. ขอบเขตเนื้อหาสาระ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอาศัยแนวคิดของ Senge (1990, pp. 139-269) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
- 2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)
- 2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
- 2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
- 2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ทราบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และผลการวิจัยครั้งนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูล ไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนางานของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมเพื่อการศึกษาผลการวิจัยต่อไป

นียมศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีม และเกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหาร โดยพัฒนาตั้งแต่บุคลากรไปจนถึงองค์กรและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร ภายใต้กระบวนการพัฒนาคังนี้

2.1 ด้านความรู้แห่งตน หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างวินัยและการฝึกฝนการเรียนรู้ในองค์กร ขยายขีดความสามารถบุคลากรให้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา และตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการทำงานอย่างชำนาญ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

2.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้สมาชิกทุกคนมีการนำความรู้และความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น และมีการแบ่งปันกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับแผนการทำงานขององค์กร

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพันกับองค์กร และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตน มีการให้เหตุผลซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม มีการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวและข้อผิดพลาดในจากการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.5 ด้านความคิดเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองภาพของสถานศึกษา โดยรวม มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อ่านสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดี มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการอย่างเป็นระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. ประสบการณ์การทำงานของครู หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านการสอน
ของครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

5.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ด้านการสอนของครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี นับตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู
ที่น้อยกว่า 5 ปี

5.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ตั้งแต่บรรจุรับราชการของครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี นับตั้งแต่บรรจุแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการครูตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

6. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

6.1 โสด หมายถึง ข้าราชการครู ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
ที่ยังไม่แต่งงานถูกต้องตามกฎหมาย

6.2 สมรส หมายถึง ข้าราชการครู ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่แต่งงาน
ถูกต้องตามกฎหมาย

7. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

7.1 ระดับปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวุฒិการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี
หรือเทียบเท่า

7.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับ
สูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ป.บัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นำเสนอผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด และทฤษฎีของพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี (โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี, 2560, หน้า 15) ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยคุณวิกรม กรมดิษฐ์ เป็นผู้บริจาคพื้นที่ 25 ไร่ และเริ่มวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2542 โดยโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้มอบหมายนายพูนทรัพย์ วัฒนไชย มาบริหารงาน และต่อมาได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนคนแรกของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

เริ่มวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2542 โดยมี นายสุวัจน์ ลิมปตพัฒนกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมมาเป็นประธาน รวมทั้งอธิการบดีกรมการศึกษานายกวีวง ครอบครอง ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นายศิริ สุงคาสีทธิ มาร่วมพิธี ดำเนินงานในครั้งนี้เป็นของทางผู้ใหญ่ ที่จะให้เด็กที่ไม่มีที่เรียนในพื้นที่นี้มีโอกาสเรียนในระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งเด็กที่ไม่มีโอกาสไปเรียนที่ไกล ๆ ได้ เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ และลูกคนที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะที่มีจำนวนมากเด็กก็ไม่สะดวกที่จะไปเรียนที่ไกล ๆ บ้าน เนื่องจากไม่มีรถประจำทางและอีกอย่างในบริเวณนี้ไม่มีโรงเรียนมัธยมเลย เจ้าของนิคมอุตสาหกรรม คุณวิกรม

กรมศึกษา มีความคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้โรงเรียนที่มีคุณภาพมารับรองตรงนี้บังเอิญมีน้องชาย เป็นศิษย์เก่าโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพจึงได้ประสานกับท่าน อธิการบดีกรมสามัญศึกษา โดยบริจาคเนื้อที่ดิน 25 ไร่ และปลูกสร้างอาคารชั่วคราวจำนวน 1 หลัง 6 ห้องเรียน กับห้องน้ำ 1 ชุด โดยทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ส่งนายพูนทรัพย์ วัฒนไชย ที่มาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ให้มาบริหารงานที่นี่

ปีการศึกษา 2542 เป็นการเปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังจากทีโรงเรียนอื่น ๆ เปิดไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 22คน โดยใช้หลักสูตรการเรียนการสอน ทุกอย่างเหมือนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และในปีแรกโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยส่งครู มาช่วยสอน 3 วิชา และทางอมตะจ้างครูมาช่วยสอน สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน แห่งนี้ เป็นป่าห้วยคา ถนนหนทาง ไฟฟ้า น้ำประปา รวมถึงงบประมาณต่าง ๆ ก็ไม่มี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ จากชุมชนบริเวณนี้ คอยอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ

ปีการศึกษา 2543 เปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 100 คน ปีการศึกษานี้ ได้รับครูอัตราจ้างมา จำนวน 4 คน ส่วนอุปกรณ์การเรียนการสอนทั้งหมดจึงได้รับความอนุเคราะห์ จากทางอมตะ และทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รวมถึงชุมชนในบริเวณนี้ ทางอมตะและ โรงงานช่วยสร้างโรงอาหารให้ 1 หลัง

ปีการศึกษา 2544 เปิดรับนักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 160 คน ในปีการศึกษานี้ ได้ครูอัตราจ้าง เพิ่มขึ้นอีก 8 อัตรา และทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ส่งครูมาช่วยสอน อีก 2 ท่าน และได้รับความร่วมมือจากท่านผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำห้องคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง เพื่อใช้ในการเรียน การสอนให้กับนักเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน

ปีการศึกษา 2545 เปิดรับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ห้องเรียน และเป็นปีแรกที่เปิดสอน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 ห้องเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สายการเรียน คือ วิทย-คณิต และสายศิลป์-ภาษา ในปีการศึกษาได้มีอาคารชั่วคราวเพิ่มขึ้น อีก 1 หลัง จำนวน 6 ห้องเรียน อาคารห้องสมุด และห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ 1 หลัง และห้องน้ำหญิง จำนวน 6 ห้อง โดยท่านพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ บริจาคพร้อมโต๊ะ เก้าอี้ จากคุณสุรพล เตชะหรรุจิตร

ปีการศึกษา 2546 ท่านพลเอกสุรยุทธ์จูลานนท์มอบให้พลเอกเรืองโรจน์มหาสารานนท์ พลโทเฉลียว อักษรดี พลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์ สร้างอาคารเรียน 4 ห้อง พร้อมสนามบาสเกตบอล 1 สนาม ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายชั้น ม.5 จำนวน 2 แผนการเรียน คือ วิทย-คณิต และศิลป์-ภาษา ม.4 จำนวน 3 แผนการเรียน คือ วิทย-คณิต และศิลป์-ภาษา และอังกฤษ-สังคม รับนักเรียนชั้น ม.1 จำนวน 3 ห้องเรียน สร้างห้องดนตรีไทย 1 ห้อง และสนามวอลเลย์ 2 สนาม ในปีการศึกษานี้ มีครู จำนวน 24 คน และนักเรียน จำนวน 564 คน

ปีการศึกษา 2547 นายแพทย์ประสพ รัตนกร ได้มอบหมายให้ พลเอกเรืองโรจน์ มหาศรานนท์ ประสานงานกับ พลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์และนายพูนทรัพย์ วัฒนไชย ผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เรื่องพลเอกเปรมติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรี และรัฐบุรุษได้ให้ความอนุเคราะห์บริจาคเงินจำนวน 1,000,000 บาทเพื่อสร้างอาคารชั่วคราว 1 หลัง 5 ห้องเรียน และนายแพทย์ประสพ รัตนกรได้ให้ชื่ออาคารเรียนนี้ว่า “อาคารศึกษาพัฒนามูลนิธิรัฐบุรุษ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์” ต่อมาคณะผู้ปกครองนักเรียน ได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วมจัดสร้างอาคารอเนกประสงค์ 1 เพื่ออำนวยความสะดวกทำกิจกรรมในร่มของนักเรียน พร้อมกันนี้ได้จัดสร้างอ่างล้างหน้า จำนวน 24 อ่าง ให้กับนักเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี อีกด้วย

ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับความอนุเคราะห์จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการประสานงานของผู้อำนวยการสมหมาย วัฒนศิริ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย กับนายสิทธิรักษ์ จันทร์สว่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เรื่องการสร้างอาคารอเนกประสงค์หลังเก่า ซึ่งโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้งบประมาณในการสร้างอาคารใหม่ จึงรื้ออาคารหลังเก่า แต่ด้วยความหวังใจ ที่ทราบว่าโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ยังไม่มีอาคารอเนกประสงค์เพียงพอที่จะรองรับการทำกิจกรรมให้กับนักเรียน จึงได้ขออาคารนี้ กับผู้รับเหมาให้กับโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ซึ่งก่อนหน้านี้โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ขายให้กับผู้รับเหมาไปแล้ว

ทั้งนี้ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้รับความอนุเคราะห์เรื่องการขนย้ายโครงการอเนกประสงค์และอิฐตัวหนอน จากพลเอกเรืองโรจน์ มหาศรานนท์กับพลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์ ด้วยการนำทหารมาช่วยเหลือ ทำให้ภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบในการสร้างอาคารเรียนถาวรจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5,900,000 บาท (ห้าล้านเก้าแสนบาทถ้วน) ในการสร้างอาคารเรียนแบบ สปช.4/28 4 ชั้น 12 ห้องเรียน

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรีสร้างห้องสุขานักเรียน จำนวน 10 ห้อง แยกเป็นห้องสุขาชาย 5 ห้อง และห้องสุขาหญิง จำนวน 5 ห้อง งบประมาณทั้งหมด 740,300 บาท และได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 30 ชุด เป็นเงินจำนวน 770,300 บาท

ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างอาคารเรียนแบบ 318 ล./38 (พิเศษ) 3 ชั้น ได้ทุนโล่งจำนวน 18 ห้องเรียน งบประมาณ 17,226,500 บาท และได้รับงบประมาณจากองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดชลบุรีสร้างห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ (ห้อง E-learning) จำนวน 1 ห้อง งบประมาณ 980,000 บาท ต่อเติมห้องพักรู้ ได้แก่ ห้องฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา และห้องฝ่ายกิจการนักเรียน

ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนโรงไฟฟ้าโกศลชลบุรี 2 ในการทดลองปูนเอนกประสงค์ด้านหน้าเสาธงโรงเรียน งบประมาณ 1,000,000 บาท ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนโรงไฟฟ้าโกศล ระยอง ในการจัดซื้อตู้มสาลาไทย จำนวน 5 หลัง งบประมาณ 224,000 บาท

หลวงพ่อสวนกุหลาบ

หลวงพ่อสวนกุหลาบพระพุทธรูปปางมารวิชัย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯให้สร้างพระราชทานแก่โรงเรียนสวนกุหลาบ เพื่อเป็นศูนย์ดวงใจของชาวสวนกุหลาบทุกคนได้กราบไหว้ทุกเช้า-เย็น หรือเวลาผ่านเข้าออก

คำขวัญของโรงเรียน

รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

คติพจน์ของโรงเรียน

“สุวิชาโน ภวโหติ” แปลว่า “ผู้รู้ดี เป็นผู้เจริญ”

ปรัชญาของโรงเรียน

มีเกียรติศักดิ์ ูรักสามัคคี รักดีชาติ ศาสน์ กษัตริย์

เอกลักษณ์ของโรงเรียน

“ลูกสวนชล ยิ้มไหว้ ทักทาย สืบสานวัฒนธรรม”

อัตลักษณ์ของโรงเรียน

เป็นผู้นำ รักเพื่อน เคารพพี่ บูชาครู กตัญญูพ่อแม่ ดูแลน้อง

สีประจำโรงเรียน

สีชมพู เป็นสีประจำวันพระราชสมภพในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

สีฟ้า เป็นสีประจำวันพระราชสมภพในสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถฯ

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

ดอกกุหลาบ

อักษรย่อโรงเรียน

ส.ก.ช.

เพลงประจำโรงเรียน

“เพลงประจำโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย”

วิสัยทัศน์โรงเรียน

ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล ก้าวล้ำเทคโนโลยี มุ่งมั่นสร้างผู้นำพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสุนทรียภาพ จิตสาธารณะ รักความเป็นไทย มีทักษะดำรงชีวิต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
3. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นผู้นำ
4. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมและอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

พันธกิจ

1. ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนจนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
3. นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐาน

การศึกษา

4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

5. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีการบริหารงานที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่มาตรฐานสากล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคน คนเก่ง และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้อย่างมีความสุข

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำเร็จขององค์กรทุกแห่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำเป็นสำคัญ ผู้นำทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างในประสิทธิผลขององค์กรในสถานศึกษาผู้นำก็มีผลกระทบที่ชัดเจนต่อคุณภาพการศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาในการแสวงหาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญคือการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ (Hoy & Miskel, 1991, p. 251)

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2544, หน้า 8-9) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ใหม่หลายประการ ดังนี้

1. สถานศึกษาจะมีพันธะสัญญาต่อผู้เรียนและชุมชนอาทิการปฏิรูปการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรการสร้างระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษารวมทั้งการตรวจสอบ ผลการดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. ผู้ปกครองและชุมชนความผูกพันระหว่างผู้ปกครองและบุคลากรในสถานศึกษา ในกระบวนการเรียนการสอนจะเพิ่มมากขึ้นผู้ปกครองจะต้องร่วมมือกันกับสถานศึกษาในการดูแล การเรียนของเด็กนอกจากนี้ชุมชนรวมทั้งผู้ปกครองจะเข้ามามีบทบาทจึงดึงแก้ร่วมพัฒนา หลักสูตรร่วมจัดการเรียนการสอนร่วมพัฒนาสถานศึกษารวมทางเข้าร่วมเป็นกระบวนการตรวจสอบ การดำเนินงานสถานศึกษา

3. การบริหารจัดการการตัดสินใจในการบริหารการศึกษาจะเปลี่ยนไปเป็นรูปของ องค์คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแทนการบริหารการศึกษาแต่เพียงผู้เดียว ผู้แทนผู้ปกครองและผู้แทนองค์กรชุมชนที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องรู้ บทบาทอำนาจหน้าที่ในการกำกับสนับสนุนและส่งเสริมกิจการของสถานศึกษาร่วมกันกำหนด กฎกติกาและแนวปฏิบัติเพื่อประสานความร่วมมือชุมชนและสถานศึกษาในการร่วมพลังความคิด และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

4. บุคลากรในสถานศึกษาผู้บริหารและครูจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในหน้าที่ให้ เป็นมืออาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรท้องถิ่น ในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำที่สามารถประสานพลังของครูในสถานศึกษารวมทั้งชุมชน กลุ่มต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ครูต้องมีความสามารถ ในการปรับกระบวนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น และผู้เรียนรู้จักพัฒนาตนเองและสามารถร่วมมือกับคณะครูและผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้

Leithwood and Riehl (2003) ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่ามีแนวทางหลัก (Core practices) อยู่ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการกำหนดทิศทางซึ่งหมายรวมถึงการจัดทำวิสัยทัศน์การสร้างเอกภาพ ต่อเป้าหมายของผู้ร่วมงานและการกำหนดเกณฑ์ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานไว้สูง

2. ด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย การใช้วิธีการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในการปฏิบัติงานของทุกคน การให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก่บุคลากรและการปฏิบัติตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น

3. ด้านการปรับปรุงองค์การซึ่งครอบคลุมถึงการสร้างความแข็งแกร่งต่อวัฒนธรรม สถานศึกษาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่และการสร้างกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังเสนอความเห็นที่ว่าถ้าสถานศึกษาอยู่ในภายใต้ภาวะของการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบทบาทสำคัญซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) เพิ่มขึ้นในเรื่องต่อไปนี้ 1) สร้างและส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของ สถานศึกษา 2) การมอบอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญให้ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบด้านการกระจายอำนาจ 3) การพัฒนาและการบริหารแผนกลยุทธ์ รับผิดชอบ ด้านการบริหารจัดการจากการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Leithwood and Riehl (2003) ยังพบว่า ผู้นำสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ มักมีพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) ในการสร้างเสริมคุณภาพ (Quality) ความเสมอภาค (Equity) และความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice) ซึ่งเป็นค่านิยมในปัจจุบัน

Knezevich (1984 อ้างถึงใน วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 43) ได้เสนอว่า ผู้บริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมีความรู้ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบ โครงการ (Planning programming budgeting system: Objective/ result: MBO/ R)
2. บทบาทความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-catalyst) มีความสามารถในการกระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียม บุคลากรให้พร้อมรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน
4. บทบาทผู้ตัดสินใจ (Decision-maker) เป็นผู้รอบรู้เทคนิคการตัดสินใจ
5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงาน กำหนดโครงสร้าง ขององค์การขึ้นมาใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมขององค์การ
6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) มาสู่สถาบัน จะเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร สถานการณ์ใด เมื่อไร
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจสู่รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของ มนุษย์ เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิถีนิเทศงาน การรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรอง โกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem manager) เป็นผู้สามารถเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้

11. บทบาทเป็นผู้จัดการระบบ (System manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนำทฤษฎีบริหารมาใช้

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instruction manager) ต้องมีความเข้าใจในระบบการเรียนรู้ เข้าใจวิธีการสร้าง การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง ประเมินผลงาน และปฏิบัติงาน

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource manager) มีความสามารถบริหารเงินงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา หาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบวิธีทางสถิติ กระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public relater) มีทักษะในการสื่อความหมาย วิธีสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้และเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อ และวิธีต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial head) มีความสามารถในพิธีการต่าง ๆ ในสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยที่สรุปและจำแนกถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพ สามารถจำแนกได้ 10 ประการ ดังนี้ (วันเพ็ญ เจริญแพทย์, 2545, หน้า 15-16)

1. มีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of basic fact) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศที่ช่วยในการดำเนินงานและบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant professional knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริการ เช่น การวางแผน การจัดการ หลักสูตรการสอน การวัดประเมินผล เป็นต้น

3. มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ (Continuing sensitivity to event) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไว และต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social skill and abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสารการกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและการตัดสินใจ (Analytical, problem solving decision making skills) อาศัยหลักการตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผล และวิจารณ์ญาณ เข้าช่วยเพื่อรักษาสมดุลให้เกิดขึ้นทุก ๆ ด้านในองค์กร

6. การควบคุมอารมณ์ (Emotional resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง ในอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactively inclination to repond purposefully to events) ผู้บริหารการศึกษาต้องมีอาชีพต้องมองงานได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานดี รู้ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาว และเป้าหมายโดยรวม

8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และทำให้เสร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดี มีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9. มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น (Mental agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาเลือกได้อย่างหลากหลาย เพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของคนอื่น

10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนความใฝ่รู้ (Balanced learning habit and skills) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไรและต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็นคิดได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการ และรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

ผู้บริหารจะต้องมีพฤติกรรมในการเป็นผู้นำการปฏิรูปหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการจัดการศึกษาในอนาคต สถานศึกษาเป็นองค์กรที่สำคัญที่จะดำเนินนโยบายในการพัฒนาคน ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างมี

อาชีพ มีบทบาทของความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ ตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้จัดความขัดแย้งในองค์กรได้อย่างดี หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการองค์กรโดยนำบทบาทต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรและสถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิด ทฤษฎีของพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990, p. 4) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ เป็นที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะสร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ยอมรับซึ่งแต่ละคนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน

ประยูร อัมสวาสดี (2552, หน้า 19) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความมุ่งมั่น ในการที่ขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนสนับสนุน ส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือสร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ และได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

ทิพากร ธงศรี (2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันที่จะเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

กุลฉัตร เพ็ญวงษ์ (2556, หน้า 14) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่สมาชิกทุกคน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีอิสระในการแสดงความสามารถ โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กรตามความคิดอ่านที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงานนั้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

กัญญารัตน์ สะวิสัย (2557, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรให้เกิดจิตสำนึกร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” หมายถึง องค์กรที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนร่วมกันนำความรู้ของตนเองมาพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีม และเกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง หรือพอใจกับความสำเร็จที่มีอยู่อีกทั้งสมาชิกขององค์กรต้องการแบ่งปันความรู้ เผยแพร่แก่กัน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ (ยุรดา อรรถนสาร, 2552, หน้า 168)

1. การเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการการคาดการณ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

1.3.1 บุคคลรอบรู้ (Personal mastery)

1.3.2 แบบแผนทางความคิด (Mental model)

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking)

1.3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

2. องค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 วิสัยทัศน์

2.2 วัฒนธรรมองค์กร

2.3 กลยุทธ์

2.4 โครงสร้าง

3. สมาชิกในองค์กร (People) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล (People empowerment)

ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 3.1 บุคลากร
- 3.2 ผู้บริหาร/ ผู้นำ
- 3.3 ผู้รับบริการ/ ลูกค้า
- 3.4 คู่ค้า
- 3.5 พันธมิตร/ หุ้นส่วน
- 3.6 ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) หรือการจัดการความรู้ (Knowledge management)

ประกอบด้วย

- 4.1 การแสวงหาความรู้
- 4.2 การสร้างความรู้
- 4.3 การจัดเก็บความรู้
- 4.4 การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

5. เทคโนโลยี (Technology) หรือการนำเทคโนโลยีไปใช้ (Technology application)

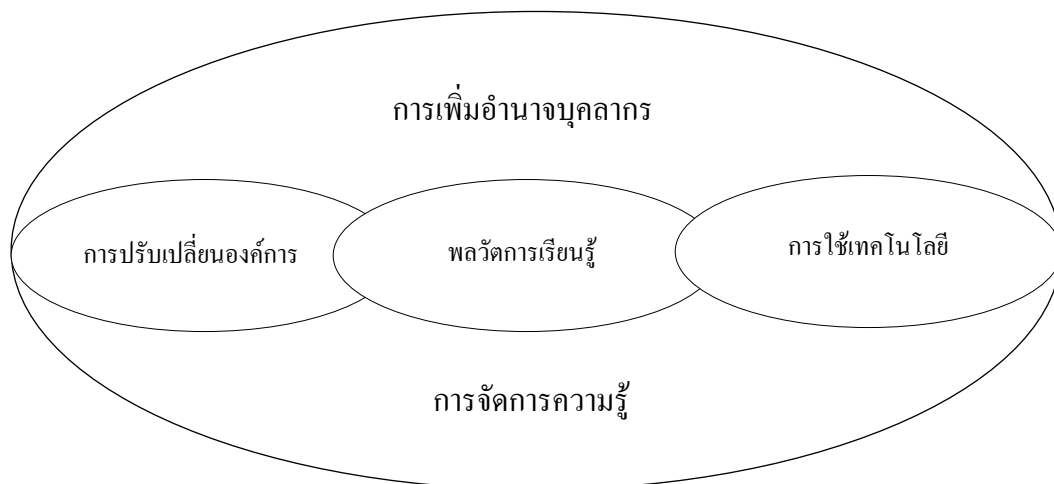
ประกอบด้วย

- 5.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5.2 เทคโนโลยีพื้นฐานของการเรียนรู้
- 5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

Marquardt (1996, p. 21) ได้ให้แนวคิดว่า องค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันและ พัฒนาแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นจะต้องมีการพัฒนาไปสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. พลวัตการเรียนรู้
2. การปรับเปลี่ยนองค์กร
3. การเพิ่มอำนาจบุคลากร
4. การจัดการความรู้
5. การใช้เทคโนโลยี

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบข้างต้นนั้น มีความสัมพันธ์กัน โดยต้องมีการพัฒนา ไปพร้อมกัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996, p. 21)

จากองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ Marquardt (1996, p. 21) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การ เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนแล้ว จะเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาองค์ประกอบในด้านอื่นอีก 4 ด้าน หากว่าการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนเกิดขึ้นทั่วถึงในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์การแล้ว จะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การนั้น ก้าวไปสู่ “องค์การแห่งการเรียนรู้”

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991, p. 25) ที่กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ประกอบด้วย 5 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ

1.1 สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์การ โดยปกติแล้วองค์การจะปรับทิศทางของกลยุทธ์ไปในทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ ดังนั้นกลยุทธ์จะเป็นการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการวางแผน มีข้อมูลป้อนกลับ และมีการปรับปรุงให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

1.2 สร้างนโยบายขององค์การ โดยยึดถือการมีส่วนร่วม สมาชิกทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบายและกลยุทธ์ ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นอกจากนี้ยังสร้างความผูกพันในองค์การอีกด้วย

2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in) ประกอบด้วย 3 กระบวนการ คือ

2.1 มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสาร เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในทิศทางที่กำลังจะเป็นไป รวมทั้งรับการสะท้อนข้อมูลป้อนกลับ เพื่อช่วยในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม ระบบการตรวจสอบ งบประมาณและการนำเสนอรายงาน ถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ พนักงานทุกคนจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเอง ระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ระบบการเงินจะช่วยกระตุ้นหน่วยงานและบุคคลในเรื่องของการลงทุน

2.3 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน แต่ละแผนกในองค์กรต้องสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ารวมทั้งตระหนักถึงความต้องการโดยรวมขององค์กร โดยรวมขององค์กร ผู้จัดการมีหน้าที่กระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การทำสัญญามากกว่าที่จะมาควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับ แต่ละแผนกสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถริเริ่มด้วยตนเองได้

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น มีการศึกษาเรื่องระบบการให้รางวัลอย่างลึกซึ้ง มีการทดลองนำรูปแบบมาปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบของการให้รางวัล

3. ด้านโครงสร้าง (Structures) ประกอบด้วย 1 กระบวนการ คือ

3.1 การมีโครงสร้างที่สั้นกระชับและมีการกระจายอำนาจมากขึ้น แผนกต่าง ๆ ควรมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบ มีกระบวนการ แต่สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีการอภิปรายร่วมกัน และควรมีการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่ ๆ

4. ด้านการมองภายนอก (Looking out) ประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม พนักงานทุกคนจะทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากภายนอกองค์กร ทั้งด้านวิชาการ เศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี การเมือง และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก แล้วนำข้อมูลที่ได้มาแบ่งปันกันภายในองค์กร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร พนักงานต้องมีการพบกับคู่แข่ง หุ่นส่วนทางธุรกิจ ลูกค้า ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเป็นประจำ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และนำมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ๆ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ดีที่สุดในองค์กรอื่น ๆ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities) ประกอบด้วย 2 กระบวนการ คือ

5.1 มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ทุกคนในองค์กรจะช่วยเหลือสนับสนุนและให้ความสนใจกับการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ การพยายามเรียนรู้และพัฒนาให้ดีขึ้น

5.2 สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง โดยพนักงานแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่า ต้องการฝึกอบรมและพัฒนาในสิ่งที่ตนเองต้องการ องค์กรมีหน้าที่ให้คำแนะนำและกระตุ้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ยังให้ออกาส วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรที่สามารถใช้ประโยชน์ในการเรียนรู้ต่อพนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

McGill and Slocom (2001) ได้แบ่งองค์การแห่งการเรียนรู้เป็น 4 ประเภท คือ 1) องค์กรที่รับรู้ เป็นองค์กรประเภทที่เก่าแก่ที่สุดมีการเรียนรู้แบบวงจรเดียว 2) องค์กรที่เข้าใจ องค์กรประเภทนี้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเพื่อใช้ชี้นำพฤติกรรมกรรมการดำเนินการขององค์กร 3) องค์กรที่คิดได้ ทั้งองค์กรที่เข้าใจและองค์กรที่คิดได้ เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้ระดับปานกลาง จะมองธุรกิจเป็นหลักขณะเป็นปัญหาที่ต่อเนื่องกัน ผู้บริหารต้องพยายามวิเคราะห์ปัญหา เก็บข้อมูล และแก้ปัญหา 4) องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีการเรียนรู้แบบสองวงจร มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงจะถือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

Markquardt (2002) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องมีความเข้าใจและการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ ซึ่งระบบย่อยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ (Learning) 2) องค์กร (Organization) 3) คน (People) 4) ความรู้ (Knowledge) และ 5) เทคโนโลยี (Technology)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบ ประการสำคัญ คือ การเรียนรู้ เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โครงสร้างการบริหารงานที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร และองค์ประกอบสำคัญประการสุดท้าย คือ สมาชิกหรือบุคลากรในองค์กร ที่ทำให้องค์การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีในองค์กร ตลอดจนสามารถพัฒนาคน พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยความตั้งใจ

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการพัฒนาทั้งด้านภาวะผู้นำและการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงานได้ดีเลิศและรวดเร็ว เหตุผลในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เนื่องจากปัจจุบันองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิม ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่าน มีดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2541, หน้า 28) กล่าวว่า ปัญหาที่พบในการบริหารงานของหน่วยงานหลายแห่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้งของบุคลากรภายในองค์กร การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ไม่เป็นทีม หรือองค์กรขาดวิสัยทัศน์ ขาดสภาพอนาคตที่เป็นจุดมุ่งหวังในการพัฒนา อันเป็นผล

นำไปสู่ความค้อยประสิทธิภาพขององค์กรนั้น สาเหตุที่สำคัญคือ ผู้บริหารองค์กรไม่ได้สร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (2541, หน้า 8-10) กล่าวถึง ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1. องค์กรตามแนวคิดเดิม มุ่งเน้นในเรื่องของผลผลิต ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้
2. องค์กรแบบเดิมมองว่าคนต้องมีทักษะความรู้ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร แต่องค์กร แห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรสามารถเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสามารถทำงาน ในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. องค์กรแบบเดิมมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ มีภาระหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาคนในองค์กรจะเน้นความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยการแบ่งงานกัน ทำตามความถนัด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมุ่งเน้นให้ทุกคนมีการเรียนรู้ และการคิด อย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ โดยการศึกษาหาความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในส่วนย่อย และส่วนรวม
4. องค์กรแบบเดิมใช้การฝึกอบรม เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความชำนาญขึ้น ในตัวพนักงาน โดยเฉพาะด้านเทคนิค วิธีการผลิต องค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติให้มากที่สุด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมุ่งพัฒนาให้ ได้มีโอกาสรู้จักตนเอง วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ก่อนที่จะให้บุคลากร ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายในอาชีพของตน
5. องค์กรแบบเดิมมองว่าแรงงานจัดเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่ได้รับค่าตอบแทน ตามผลงานที่ทำ แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองว่าคนจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยี และความรู้ต่าง ๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว
6. แนวคิดแบบเดิมผู้บริหารถูกมองว่า เป็นผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมการทำงานของ บุคลากร แต่แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะกำหนดให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าทำหน้าที่ ในการสอนงาน แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากร เป็นหน้าที่หลักช่วยจัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้
7. องค์กรแนวคิดใหม่ ต้องสร้างบรรยากาศ เพื่อให้คนสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ไม่ใช่จำกัดเพียงฝ่ายวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่คนมีบทบาท ที่จะเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น ๆ ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยมีการแลกเปลี่ยน ข่าวสารระหว่างกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการใช้เทคโนโลยีสร้างฐานข้อมูล สร้างสถานการณ์ จำลอง เพื่อให้การพัฒนาคนเป็นไปอย่างรวดเร็ว น่าสนใจ และสามารถประยุกต์ใช้ได้กับองค์กร

สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์ (2541, หน้า 25) กล่าวว่า เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิด องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริงใน 3 ระดับ คือ

1. การพัฒนาระดับชุมชน/ ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ Intelligence club เป็นสติปัญญาให้กับสังคมหรือประเทศชาติ
2. การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรม ที่เตรียมเข้าแข่งขันระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเข้าไป แข่งขันระดับภูมิภาค
3. การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการ ทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกัน จะทำให้ประเทศก้าวหน้า ไปสู่เวทีที่มี ความพร้อมด้านศักยภาพของคน เทคโนโลยี การจัดการและลงทุน

ภัทรพร ไหลไพบลีย์ (2554, หน้า 14) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ทีมงาน และองค์กรภายใต้บริบทเดิมขององค์กร ไปสู่แนวคิดใหม่ โดยการมุ่งเน้นปัจจัยด้านการเรียนรู้ การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การมุ่งพัฒนาตนเอง การเรียนรู้ ตลอดเวลา การบริหาร โดยการสอนงานและแนะนำให้คำปรึกษา การจัดกิจกรรม และการสร้าง บรรยากาศในการเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพของการพัฒนาคน และพัฒนางานต่อไป

ตันติกร สีหามาตย์ (2557, หน้า 31) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการพัฒนา ระดับชุมชน เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของเราเอง การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมที่เตรียมเข้าแข่งขันระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถ ในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเข้าไปแข่งขันระดับภูมิภาค และการพัฒนาระดับโลก ซึ่งเป็นการบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการพัฒนา องค์กร คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้มุ่งเน้นการเรียนรู้ของบุคลากรให้สามารถเพิ่มและพัฒนาทักษะ ความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาให้คนได้มีโอกาสรู้จักตนเอง ก่อนที่จะไป มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการสอนงาน แนะนำ ให้คำปรึกษา แก่บุคลากร ตลอดจนสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ

ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ทำให้องค์กรสามารถ สร้างมูลค่าเพิ่ม และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ผู้บริหารองค์กรจะต้องให้ ความสำคัญและจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ (Marquardt & Reynolds, 1994) คือ

1. โครงสร้างที่เหมาะสม กล่าวคือ จะต้องมีการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุดเพื่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงาน และเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างแผนกอื่น ๆ มีมากขึ้น
2. มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กร ไปพร้อม ๆ กับประสิทธิภาพขององค์กรด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กร จึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กร หรือ “องค์กรนวัตกรรม” ที่แข็งแกร่งได้
3. มีการเพิ่มอำนาจการปฏิบัติ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพาผู้อื่นในการแก้ไขปัญหา ขยายความรู้ของตนให้เกิดผลออกมามีสร้างสรรค์อย่างเต็มที่
4. มีการตรวจสอบ คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจมี ที่จะกระทบต่อสภาพแวดล้อม องค์กร ใหว่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เลือกเป้าหมายที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย
5. ทุกคนมีส่วนสร้างและถ่ายโอนความรู้ ผู้ปฏิบัติทุกคนมีบทบาทเสริมสร้างความรู้เรียนรู้จากฝ่ายอื่น ในการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างเครือข่ายสายสัมพันธ์ ทาง การสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ
6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในการเรียนรู้ อย่างทั่วถึง มีการเก็บ ประมวล ถ่ายทอดข้อมูลกัน ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์
7. มุ่งเน้นคุณภาพ พัฒนาคุณภาพตามคุณค่าต่อผู้รับบริการ คุณภาพเสมือนหนึ่งศาสนา ที่จะได้รับการยอมรับ โดยไม่มีข้อสงสัย
8. ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ กระบวนการเรียนรู้ขององค์กรมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ และการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำหน้าที่ทดลองเกือบจะทั้งหมดกว่าจะเป็นผู้กำหนดแนวปฏิบัติ
9. มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อดทนต่อความแตกต่าง ความหลากหลาย ให้ความเสมอภาค ความเป็นอิสระ สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม
10. มีการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมส่งเสริมความร่วมมือ สร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วม (Synergy) เครือข่ายทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในทีมและระหว่างทีมกับบุคคลภายนอก ทีม สร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจให้ไปอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นขึ้นและฉลาดขึ้น

11. มีวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งเข้าสู่เป้าหมาย บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกันทำกิจกรรม ที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

ผู้วิจัยสรุปลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ว่า องค์การจะพัฒนาไปสู่การเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ จะต้องเริ่มจากโครงสร้างองค์การที่มีลักษณะยืดหยุ่นเอื้อต่อการพัฒนา ทีมงาน วัฒนธรรมองค์การที่เป็นมิตรกัน เปิดโอกาสมีอิสระในการตัดสินใจ ทุกคนมีส่วนร่วม ในการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีเป้าหมาย ขององค์การร่วมกัน และมีบรรยากาศที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้

Senge (1990) กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหาร ควรใช้พฤติกรรมกรรมการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) และ 5) ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

ด้านที่ 1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)

ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ (Senge, 1990, p. 139) และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตาม ความเป็นจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์การ และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพ เหตุการณ์ (Vision) ที่พึงประสงค์ได้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ตน (Personal vision) ตอบตนเองได้ แท้ที่จริงแล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Creative tension) ได้นั้นคือ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับที่ควรเป็นไว้สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สึก ไร้อำนาจ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริงและผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

ความสำคัญของความรอบรู้แห่งตน การเรียนรู้แต่ละคนเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับองค์การ แห่งการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละองค์การวินัยหรือการฝึกฝนเพื่อการเติบโตและการเรียนรู้ จะทำให้เขา สามารถขยายขอบเขตของการสร้างสรรค์ให้องค์การได้อย่างต่อเนื่อง องค์การที่ประสบความสำเร็จ บุคลากรขององค์การต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ต้องทำทุกวัน ตลอดเวลา และตลอดชีวิต

หลักการของความรอบรู้แห่งตน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ได้นั้น จะต้องพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ให้ทุกคนได้มีแนวคิด (Concept) ที่จะนำไปจำลองสร้างกรอบแนวคิดในการทำงาน (Conceptual framework) เป็นของตนเอง เพื่อไปประยุกต์ใช้ได้จริง
2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจ (Understanding) ในแนวคิดที่ได้เรียนรู้ จนสามารถตีความ แปลความ และขยายความในสิ่งที่เข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดนั้น ๆ
3. การพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะที่ชำนาญ (Skills) ทักษะที่ต้องการ ได้แก่ ทักษะที่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยอัตโนมัติ สามารถแก้ปัญหาได้เองทุกอย่าง
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีเจตคติที่ดี เพื่อนำไปสู่หนทางที่ดีกว่า โดยใช้ปัจจัยกระตุ้น 4 ประการ ในการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่

- 4.1 ให้ประสบด้วยตนเองหรือเห็นตัวอย่าง
- 4.2 สร้างความสอดคล้องกับตัวอย่าง
- 4.3 มีความสมเหตุสมผล
- 4.4 ความน่าเชื่อถือของผู้บอก (ในทุกด้าน เช่น คุณวุฒิ วิทยุติ ประสบการณ์)

กระบวนการสร้างความรอบรู้แห่งตน คือ การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ทักษะใหม่ และเปลี่ยนแปลงเจตคติของคน เกิดจากกระบวนการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ใน 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คนทุกคนจะมีประสบการณ์ที่สั่งสมกำหนดเป็นกรอบความคิดของตน ซึ่งเรียกว่า กรอบอ้างอิง (Frame of reference) อาจจะเป็นประสบการณ์ทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ คือ การสร้างความสมจริงให้เกิดขึ้น โดยอาศัยการจัดระเบียบประสบการณ์ดังกล่าวให้เข้าใจง่าย และเมื่อได้รับการชี้แนะ การสังเกตการณ์ด้วยตนเองก็จะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจที่เปรียบเทียบกับประสบการณ์จากมุมมองที่แตกต่าง หรือคนละทักษะ

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติตามสิ่งที่ได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยการถ่ายโอนและ โยงประสบการณ์ที่ได้ร่วมการชี้แนะ สังเกตการณ์ที่อาศัยพื้นฐานของทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มา

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อสิ่งที่ลงมือปฏิบัติหรือตัดสินใจแก้ปัญหาตามความรู้ ความเข้าใจ โดยธรรมชาติของคนก็ต้องการทราบผลว่าถูกหรือผิด การประเมินสามารถช่วยบอกได้ในขั้นนี้ หากถูกก็จะเก็บเพิ่มประสบการณ์ต่อ หากผิดก็จะจำไว้เป็นบทเรียนหรือเป็นประสบการณ์ที่จะทำให้ ไม่กระทำซ้ำหรือหาทางป้องกันต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้แห่งตนได้นั้น ผู้บริหารต้องมีการสร้างวินัยและการฝึกฝนการเรียนรู้ในองค์กร ขยายขีดความสามารถบุคลากรให้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา และตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการทำงานอย่างชำนาญ และมีเจตคติของที่ดีต่อการทำงาน เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้น ได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

ด้านที่ 2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)

แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิม ซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไป และไม่ทันเหตุการณ์

ความสำคัญของแบบแผนความคิดอ่าน เพื่อฝึกฝนให้เราได้เข้าใจ แยกแยะระหว่างสิ่งที่เราเชื่อและสิ่งที่เราปฏิบัติจริง การสืบค้นความคิดความเชื่อของเรา ทำให้เรารู้สึกทำทนายและปรับขยายขอบเขตกระบวนการคิด ความเชื่อของตนเอง และสามารถเข้าใจมุมมอง และความคิดของผู้อื่น

หลักการของแบบแผนความคิดอ่าน ต้องอาศัยวินัยความคิดอย่างเป็นระบบเข้าไปร่วมทำงานด้วย ซึ่งจะมีพลังเกิดผลดีสูงสุด ผู้บริหารและผู้นำทั้งหลายพึงพิจารณาแบบแผนความคิดอ่านของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดอย่างเป็นกลยุทธ์อย่างเป็นระบบที่เน้นระบบใหญ่ เน้นความเชื่อมโยงขององค์การประกอบย่อยให้ได้ในการแก้ไขปัญหาการปรับโครงสร้างองค์การ ฝึกทักษะในการคิดใคร่ครวญ การเปิดใจกว้างต่อสิ่งที่ทำทนาย และพัฒนาแบบแผนความคิดอ่านอยู่เสมออย่างยืดหยุ่น รวมทั้งรู้จักปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ แนวคิด แนวปฏิบัติให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยปฏิบัติตามหลักการ ดังนี้

1. พยายามออกแบบและเรียนรู้สภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่เสมอ เพื่อคาดคะเนและเตรียมรับมือกับปัจจัยของภาวะแวดล้อมที่จะมีอิทธิพลต่องานขององค์การ
2. ให้การยอมรับและคำชื่นชมผู้อื่นอยู่เสมอ ลดการบั่นทอนขวัญและกำลังใจ เอื้ออาทรต่อผู้อื่น
3. อย่าทำทนายเหตุผล ยึดมั่นในหลักการ คุณค่าและความเชื่อของตนเอง
4. ยืนหยัดในแนวทาง ยึดมั่นในหลักการ คุณค่าและความเชื่อของตนเอง
5. อย่าเผยแพร่ความคิด แผนการ ความรู้สึกของตนให้ผู้อื่นล่วงรู้จนหมดสิ้น

กระบวนการแบบแผนความคิดอ่าน ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ทั้งโดยตรงและซ่อนเร้นที่เกิดจากการสังเกต การคิดใคร่ครวญ การแอบจดจำที่ใช้เวลาในการสังสรรค์ขณะนั้นออกมาแบ่งปันกันกลายเป็นแบบแผนความคิดอ่านร่วมกัน (Shared mental models) รูปแบบของความคิดอ่านมิใช่มีเพียงแต่เพิ่มพูนทักษะฝีมือ แต่ยังสร้างประสบการณ์ และประสบการณ์ก็เป็นตัวสอนรูปแบบของความคิดอ่านของคน ของทีม ด้วยแบบแผนความคิดอ่านที่แบ่งปันร่วมกันนั้นจะขยายขอบเขตขององค์ความรู้ทั้งในลักษณะ รู้อะไร (Know-what) ด้วยกระบวนการ ขั้นตอนวิธีการเช่นไร (Know-how) เข้าใจและมีความรอบรู้ในเชิงระบบ เห็นความเชื่อมโยงและตอบสนองได้ว่าตนเองเรียนรู้หรือทำไปเพื่อสิ่งใด (Know-why) เห็นความเป็นเหตุเป็นผลคาดคะเนผลที่จะติดตามมาได้ และมีความสร้างสรรค์ริเริ่มด้วยตนเองได้ (Self-starter) เพื่อให้ความสำคัญกับสิ่งใด (Care-why) ด้วยจิตใจมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่ดี ไม่ทอดทิ้ง ใฝ่รู้ อยากรู้ และไม่พอใจกับสภาพเดิมที่เป็นอยู่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้สมาชิกทุกคนมีการนำความรู้และความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น และมีการแบ่งปันกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับแผนการทำงานขององค์กร

ด้านที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)

วิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนฟังซึ่งกันและกัน โดยที่แต่ละคนจะแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล และให้เหตุผลซึ่งกันและกันเกี่ยวกับสิ่งที่อยากจะทำและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้

ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วม จุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การผลักดันให้ทุกคนมีข้อัญญาผูกมัด โดยอาศัยจุดประสงค์ร่วมกันบนพื้นฐานของการเป็นหุ้นส่วนหรือเป็นพันธมิตรต่อกัน วิสัยทัศน์ร่วมนี้ มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายใน คือ ส่วนที่สร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกฉลยณ์ ความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์กร ต่อหน้าที่ ผลักดันให้เกิดความกล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อความดีกว่า ความกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง ส่วนคุณค่าภายนอก คือ การให้ทราบโดยทั่วกันว่าองค์กรมุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์กร เช่น ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กรจะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายในทิศทางที่รวดเร็ว ประหยัด และปลอดภัย

หลักการสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ร่วมจะไม่สามารถกำหนดขึ้นมาได้ ถ้าวิสัยทัศน์นั้นไม่เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถผ่านเข้ามาไปสู่ การเล็งเห็นถึงภารกิจ วิสัยทัศน์ คุณค่าและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับ คุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย

กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม Senge (1990) เชื่อว่า หากเราใช้แรงบันดาลใจเป็นที่ตั้ง เราก็สามารถสร้างวิสัยทัศน์ทางบวกได้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดการเรียนรู้ การเติบโต ได้คิดสร้าง คิดทำ คิดพัฒนา แต่หากความคิดนั้นมีความกลัวเป็นพื้นฐานก็จะทำให้เกิดความคิดที่สร้างข้อจำกัด แทนที่จะคิดสร้างก็คิดจะป้องกันไม่ยอมให้เกิด ส่งความรู้สึกสิ้นหวัง ไม่สนใจใยดี ทำให้องค์กร มีอายุขัยที่สั้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อน ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีความเข้าใจชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนมีความเพียรพยายามร่วมกันที่จะให้วิสัยทัศน์บังเกิดขึ้น
3. มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นส่วนตนซึ่งกันและกัน

ให้การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน

4. สมาชิกทุกคนจะต้องมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นครอบครัวเดียวกัน
5. สมาชิกทุกคนมีความอยากเห็นองค์การของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้ สมาชิกทุกคนมีความผูกพันกับองค์กร และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยน วิสัยทัศน์ส่วนตน มีการให้เหตุผลซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร

ด้านที่ 4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน แล้วผู้ฟัง เป็นการเรียนรู้จากความสำเร็จและความผิดพลาดของแต่ละคน รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อความล้มเหลวในอนาคตน้อยลง ความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม องค์กรยุคใหม่จะแข่งขันกันตรงที่การเป็นอัจฉริยภาพขององค์กร โดยรวม ผ่านปัจจัยสำคัญ คือ ทรัพยากรบุคคล และหนทางเดียวที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ก็คือ การเรียนรู้ร่วมกัน (Team learning) อย่างเป็นระบบ

หลักการเรียนรู้เป็นทีม โดยเน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งทุกคน ในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยกัน ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีมนี้จะอยู่ที่การจัดโครงสร้าง หน้าที่ขององค์กรให้มีลำดับขั้นตอนของการทำงาน น้อยลง และเมื่อกำหนดวิธีการทำงานในรูปแบบของทีมงานให้มากขึ้น โดยเน้นการเรียนรู้เป็นทีม ให้มี 3 ลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. สมาชิกต้องมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นการพิจารณาให้กระจ่างแจ้งชัดเจน
2. ภายในทีมต้องมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี คิดในสิ่งใหม่และแตกต่าง มีความไว้วางใจต่อกัน
3. บทบาทของสมาชิกทีมหนึ่งที่มีต่อทีมอื่น ๆ ขณะที่ทีมหนึ่งสมาชิกเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การประพฤติปฏิบัติของทีมหนึ่งยังส่งผลต่อทีมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งจะช่วยการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้มีพลังมากขึ้น

กระบวนการเรียนรู้เป็นทีม แนวปฏิบัติที่วินัยเพื่อสร้างการเรียนรู้ของทีม คือ การพูดคุย (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) เนื่องจากการอภิปรายเป็นการวิเคราะห์และแยกส่วนประเด็นที่สนใจร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้กลุ่มยอมรับแนวคิดและมุมมองที่ตนเองเสนอ และองค์ประกอบที่จะสนับสนุนการพูดคุยหรือการอภิปราย ให้เกิดผลสูงสุด ผู้ร่วมทีมจะต้องปฏิบัติดังนี้

1. งดเว้นการนำความคิด ความเชื่อส่วนตัวมาตัดสิน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. ต้องวางตัวเป็นกลาง มองว่าผู้อื่นก็แสวงหาข้อเท็จจริง หากความกระจ่างหามุมมองเหมือนกัน จึงต้องเปิดใจ เห็นใจ และเข้าใจผู้อื่นด้วย
3. เป็นผู้ใฝ่ถวิล และสร้างบรรยากาศที่ดีของการเสวนาไว้ ไม่พยายามไปข่มหรือใช้อิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่มเสวนา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม มีการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมคิดร่วมแก้ปัญหา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวและข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จ

ด้านที่ 5 ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)

ความคิดเชิงระบบ Senge (1990, p. 68) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง วินัยของการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแต่เชิงผล เห็นแนวโน้มรูปแบบของความเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแต่ผิวเผิน

ความสำคัญของความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking) การคิดเชิงระบบมีความสำคัญอย่างมากต่อสภาพการบริหารในยุคการเปลี่ยนแปลงที่เต็มไปด้วยการชิงไหวชิงพริบ เป็นต้นทุนทางปัญญาที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมี สภาพองค์ประกอบย่อย ๆ ต่าง ๆ ในองค์การ ต้องเข้าใจทั้งพื้นฐานทางประวัติศาสตร์ และพัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันของระบบย่อย หากแก้ไขหรือดำเนินการตรงที่ใดที่หนึ่งของระบบจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ได้เช่นไร ต้องอ่านสถานการณ์ได้ และอ่านได้พร้อมทั้งมีแนวทางแก้ไขและพัฒนาที่ดี

หลักการคิดเชิงระบบ การคิดอย่างเป็นระบบที่ดีได้นั้น ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบงานและกระบวนการงานมีวิธีเชิงระบบในการร่วมกันคิดวิเคราะห์และปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. คิดเป็นกลยุทธ์ คือ มีความชัดเจนในเป้าหมาย มีแนวทางที่หลากหลายและแน่วแน่ ในเป้าหมาย วิสัยทัศน์
2. คิดทันการณ์ ไม่ช้าเกินการณ์ มองให้เห็นความจริง บางทีซึ่งปฏิบัติก่อนปัญหา จะเกิดขึ้น
3. เล็งเห็น โอกาส ในทุกปัญหามีโอกาส ไม่ย่อท้อ มองให้เห็นถึงประโยชน์และสร้าง ประโยชน์ให้เกิดขึ้นให้ได้ในทุกโอกาส

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการคิดเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองภาพ ของสถานศึกษาโดยรวม มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อ่านสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดี มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการ อย่างเป็นระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรทุก ๆ หน่วยงานที่อยู่ใน สภาวะแวดล้อมที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันสูง ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องสร้าง หน่วยงานหรือสมาชิกใหม่ในหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาตามแนวทาง 5 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้แห่งตน 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านความคิดเชิงระบบ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพของตนและองค์กร

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งศึกษาตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงานของครู ประสิทธิภาพการทำงานของครูเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ครูที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมมีความเข้าใจ ในกระบวนการทำงานในโรงเรียนสูงตามไปด้วย อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของครู ช่วยส่งเสริมทักษะในการทำงานให้สำเร็จด้วยดี และเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม เนื่องจาก ระยะเวลาในการทำงานนานเท่าใด ประสิทธิภาพก็จะยิ่งมีมากตามไปด้วย ทำให้สามารถนำประสิทธิ

มาช่วยในการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงเกิดผลดีต่อหน่วยงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิศา วันตา (2553, หน้า 113) ที่กล่าวว่า โรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก มีความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ รอดคุ้ม (2548, หน้า 45) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธนวัฒน์ คณิตักษ์ (2556 อ้างถึงใน พิมพร พรหมเสนา, 2558, หน้า 33) ศึกษาการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน ของโรงเรียนในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์การปฏิบัติงาน นต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านทักษะส่วนบุคคลมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาพร ไชยปัญญา (2552, หน้า 81) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ แตกต่างกัน มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก

สถานภาพการสมรส สถานภาพทางครอบครัวเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเกิดองค์การ แห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร บุคคลที่มีสถานภาพโสดและสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อ การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนันท์ พงษา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา องค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ผู้ประกอบการ โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ผู้ประกอบการ โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรวิวรรณ ลิมาสวัสดิ์กุล (2551) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์ เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชชยา บุญเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า สถานภาพ การสมรส มีความสัมพันธ์กับระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพ การสมรส พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วุฒิการศึกษา วุฒิการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการที่ทำให้คนได้ฝึกฝนวิชาความรู้ ทำให้คนเกิดความคิด ความรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต และสังคมสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ ซึ่งวุฒิการศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม แนวความคิด และความเชื่อของแต่ละบุคคล คนในชนบทมักยกย่องคนที่มีความรู้ และยอมปฏิบัติตาม เพราะเขาถือว่าคนที่มีการศึกษาสูง ย่อมจะมีประสบการณ์ต่าง ๆ มากมายด้วย ซึ่งอาจจะคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้กว้างกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีความตื่นตัวทางการศึกษามาก บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลกว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับงานวิจัยของวารินทร์ เสมาล้อม (2551, หน้า 78) ศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มากกว่าครูที่มีครูผู้สอนวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ยกเว้นด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผน ความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของตันติกร สีหามาตย์ (2557) ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2)

สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชญญาพร ไชยปัญญา (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า
พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหาร
องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีพฤติกรรมการบริหารองค์การ
แห่งการเรียนรู้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา และมีธยมศึกษา

พรทิวา วันตา (2553) ได้ศึกษาเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ของครู โดยรวม
และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนที่มีครู โดยรวมและ
รายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์มาก
มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนที่มีครูมีประสบการณ์น้อย 3) องค์การ
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทโรงเรียน
โดยรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน กับด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้น ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านความคิด
เชิงระบบที่แตกต่างกัน โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความเป็นองค์การ
แห่งการเรียนรู้มากกว่าโรงเรียนขยายโอกาส 4) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ

นันทพร เตศิริ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และประเภทสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยดคานัย มะทอง (2556) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านแบบแผนความคิดอ่าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตันติกร สีหามาศย์ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ

แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมพร พรหมเสนา (2558) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตาม วิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Felton (1995 อ้างถึงใน ทรงวิทย์ เข้มเศรษฐ์, 2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเพื่อการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาและประถมศึกษา กับความพึงพอใจในงานของครู โดยทำการศึกษาในสถานศึกษาประถมศึกษาจำนวน 55 แห่ง และสถานศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 31 แห่งรัฐมิสซิสซิปปี พบว่า ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาจะมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา

Hedlund (1997 อ้างถึงใน นิสดารค์ เวชยานนท์, 2541) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเครื่องมือ สำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ โดยศึกษาตามแนวของ Borg and Gall (1989) ซึ่งได้ศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยมีเครื่องมือ การเรียนรู้ 85 อย่าง บรรจุในคู่มือและในคู่มือนี้สามารถจัดกลุ่มเครื่องมือออกเป็น 10 กลุ่ม ประกอบด้วย การสื่อสาร การระดมสมอง การประเมิน การประยุกต์ใช้ การจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน การคิดทางคณิตศาสตร์ มนุษย์สัมพันธ์ การจัดทำกระบวนการ และการวางแผนการใช้เครื่องมือ

ผลของการศึกษาพบว่า คู่มือนี้เป็นเครื่องมือที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนากระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาทางด้านการแก้ปัญหา การกระตุ้นความคิด และการตัดสินใจ

Ford (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย, 2544) ได้วิจัยการมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของรัฐนิวฟาวด์แลนด์ ประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า องค์กรของรัฐบาลกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการจัดระบบใหม่ การลดขนาดองค์กร หรือแม้แต่การรวมองค์กรเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นผลให้ผู้นำและบุคลากรในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกลยุทธ์ต่าง ๆ คือ การแข่งขัน ความคิดเห็น การทำงานเป็นทีม การเปิดรับเพื่อการเรียนรู้อย่างจริงจังในทุก ๆ ระดับ ซึ่งเป็นไปตามความคิดเห็นของ Senge ที่เรียกการเปลี่ยนแปลงในองค์กรเช่นนี้ว่า การเรียนรู้สู่องค์กร

จากผลการวิจัยดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ในทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวคิดในการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ โดยศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของคุณ สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา น่าจะแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี ปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 85 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี ปีการศึกษา 2560 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยการเปิดตาราง
กำหนดกลุ่มตัวอย่างของของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83)
โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู
ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

ประสบการณ์การทำงานของครู	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี	62	53
2. ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป	23	17
รวม	85	70

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร
องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานของครู สถานภาพการสมรส
และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ซึ่งจำแนกตามแนวคิดของ Senge (1990) ได้ 5 ด้าน ดังนี้

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

ซึ่งมี 5 ระดับ และได้กำหนดน้ำหนักคะแนนของ Likert (1967 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ,
2557, หน้า 106) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Senge (1990) ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์

3. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงให้เหมาะสม หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ดังรายชื่อ ดังนี้

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายวันชัย ทັນสมัย ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนอบริการที่ปรึกษางานนิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มกลุ่มประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อกับค่าเฉลี่ยรวม (Item-total correlation) โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.78 ซึ่งเป็นค่าอำนาจจำแนกที่สามารถยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha correlation coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เท่ากับ .97

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเองโดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือนำส่งภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถาม จำนวน 70 ฉบับ แจกให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถาม จำนวน 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม และการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้การจำแนกตัวแปรตามลักษณะที่กำหนดโดยใช้การแจกแจงความถี่ (f) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และใช้เกณฑ์ในการแปลผลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง	มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์จำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพ
การสมรส และวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ร้อยละ

2. วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนก
ตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที
(t -test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ทางสถิติและ อักษรย่อ ในการนำเสนอผลข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติในการแจกแจงค่าที่

p แทน ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน

$*$ แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน ปรากฏผลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกประสบการณ์การทำงานของครู
สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานของครู		
ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี	53	75.70
ประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป	17	24.30
รวม	70	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	41	58.60
สมรส	29	41.40
รวม	70	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	53	75.70
สูงกว่าปริญญาตรี	17	24.30
รวม	70	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนมากเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.70 และครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.30 ครูในโรงเรียนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนมากมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.60 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 41.40 และวุฒิการศึกษาของครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนมากเป็นครูที่มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.70 และเป็นครูที่มีวุฒิปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้
ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพการสมรส
และวุฒิการศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ที่	พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.24	0.51	มาก	1
2.	ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.07	0.59	มาก	3
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.23	0.59	มาก	2
4.	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.72	0.72	มาก	5
5.	ด้านความคิดเชิงระบบ	3.83	0.80	มาก	4
	รวม	4.02	0.49	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิด
เชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรอบรู้แห่งตน
 โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความรอบรู้แห่งตน	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ในองค์การ	4.54	0.65	มากที่สุด	2
2.	มีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษา ให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.69	0.55	มากที่สุด	1
3.	จัดการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากร ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.85	มาก	6
4.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการติดตามข่าวสาร บ้านเมืองและข่าวต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา	4.34	0.87	มาก	4
5.	กระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ได้ใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.26	0.90	มาก	5
6.	ตื่นตัว สนใจ และติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา	4.10	0.92	มาก	8
7.	สนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรม ทางการศึกษา	4.37	0.78	มาก	3
8.	วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้ อย่างถูกต้อง	3.80	1.16	มาก	10
9.	ส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามการทำงาน ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.17	1.02	มาก	7
10.	นำผลที่ได้จากการประเมินต่าง ๆ มาใช้ ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	3.96	0.86	มาก	9
	รวม	4.24	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ และมีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์การ และสนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความแบบแผนความคิดอ่าน	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนส่งเสริมวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ	4.30	0.75	มาก	1
2.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบริหารจัดการตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความสะดวกในการดำเนินงาน	4.19	0.80	มาก	2
3.	มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	3.97	0.92	มาก	8
4.	สามารถเลือกสรรวิธีพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามาใช้ได้อย่างเหมาะสม	4.07	0.89	มาก	5
5.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา	4.16	0.90	มาก	3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ที่	ด้านความแบบแผนความคิดอ่าน	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
6.	สามารถประยุกต์ทฤษฎีการบริหารงานมาใช้ ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.14	0.86	มาก	4
7.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา วิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา	3.99	0.60	มาก	7
8.	จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ	4.04	0.77	มาก	6
9.	มีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีบรรยากาศที่ดีเสมอ	3.93	0.97	มาก	9
10.	มีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน	3.93	0.97	มาก	9
รวม		4.07	0.59	มาก	

จากตารางที่ 5 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนส่งเสริมวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบริหารจัดการตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความสะดวกในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีเสมอ และมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
 โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยยอมรับเข้าใจ และมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน	4.06	0.88	มาก	8
2.	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.75	มาก	3
3.	สร้างความรู้สึกรู้สึกให้ทุกคนมีความสำคัญและ เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.01	0.88	มาก	9
4.	สร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนา สถานศึกษา	4.20	0.86	มาก	7
5.	ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และเสนอความต้องการของตนทั้งในเรื่อง การวางแผนกำหนด กลยุทธ์และการพัฒนา การเรียนการสอน	4.21	0.87	มาก	6
6.	ชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา และปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่อนาคต ที่ดีขึ้นได้	4.24	0.97	มาก	5
7.	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะทางเลือกอย่างอิสระในการปฏิรูป การเรียนการสอน	4.34	0.85	มาก	4
8.	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.47	0.78	มาก	1

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	$n = 70$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
9.	สร้างบรรยากาศให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ในสถานศึกษา	4.44	0.79	มาก	2
10.	กำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาโดยการมี ส่วนร่วมของครูและบุคลากร	3.93	0.86	มาก	10
	รวม	4.23	0.59	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม
 โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบกลุ่ม	4.00	1.04	มาก	1
2.	ส่งเสริมและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง	3.81	0.98	มาก	4
3.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติและให้มีความร่วมมือเป็นอย่างดีในการร่วมปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.59	1.12	มาก	8
4.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกรับเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน	3.69	1.06	มาก	6
5.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา	3.30	1.22	ปานกลาง	10
6.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน	3.91	0.93	มาก	2
7.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุมสัมมนา และการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	3.81	1.08	มาก	5
8.	จัดให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการในสถานศึกษา	3.61	1.15	มาก	7
9.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดจนงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.56	1.03	มาก	9

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ที่	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	$n = 70$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
10.	จัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้าน การศึกษาดูงาน การสัมมนา การเผยแพร่ผลงาน ของสถานศึกษา	3.91	1.07	มาก	3
	รวม	3.72	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และจัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษาดูงาน การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความคิดเชิงระบบ
 โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านความคิดเชิงระบบ	<i>n</i> = 70		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษา ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.09	1.07	มาก	2
2.	นำความรู้ในภารกิจหลักในโรงเรียน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหาร งานทั่วไป มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.91	1.07	มาก	4
3.	ปรับปรุงทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษา ให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.84	1.07	มาก	6
4.	วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และ พัฒนางานสถานศึกษา	3.34	1.26	ปานกลาง	10
5.	แสดงความคิดรวบยอด ความคิดวิเคราะห์และ สังเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้	3.63	1.24	มาก	9
6.	สร้างโครงข่ายแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา	3.70	1.27	มาก	8
7.	จัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งแนวทาง การพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา	3.90	0.92	มาก	5
8.	แสดงความคิดเห็นในการปฏิรูปการศึกษา	3.99	1.10	มาก	3
9.	แสดงแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจน ในการวางแผนพัฒนางานสถานศึกษา	3.79	0.96	มาก	7
10.	พัฒนางานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.13	2.02	มาก	1
รวม		3.83	0.80	มาก	

จากตารางที่ 8 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อกาสร้างสรรค์และพัฒนางานสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ พัฒนางานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิรูปการศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อกาสร้างสรรค์และพัฒนางานสถานศึกษา

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี				ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป			
	(n = 53)		ระดับ	อันดับ	(n = 17)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.28	0.53	มาก	2	4.11	0.43	มาก	1
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.18	0.55	มาก	3	3.74	0.60	มาก	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.50	มาก	1	3.83	0.70	มาก	2
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.82	0.68	มาก	5	3.39	0.77	ปานกลาง	5
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	3.87	0.82	มาก	4	3.71	0.73	มาก	4
รวม	4.10	0.48	มาก		3.75	0.45	มาก	

จากตารางที่ 9 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน ได้ผลดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร
องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร
องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิด
เชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ การทำงานน้อยกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ การทำงาน 5 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 53)</i>		<i>(n = 17)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.28	0.53	4.11	0.43	1.25	.22
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.18	0.55	3.74	0.60	2.82*	.01
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.36	0.50	3.83	0.70	3.49*	.00
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.82	0.68	3.39	0.77	2.20*	.03
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	3.87	0.82	3.71	0.73	0.74	.46
รวม	4.10	0.48	3.75	0.45	2.68*	.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 10 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมกรบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพโสด				สถานภาพสมรส			
	(n = 41)		ระดับ	อันดับ	(n = 29)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.39	0.44	มาก	2	4.03	0.54	มาก	1
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.30	0.40	มาก	3	3.74	0.66	มาก	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.39	มาก	1	3.89	0.66	มาก	2
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.06	0.56	มาก	4	3.24	0.65	ปานกลาง	5
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.02	0.79	มาก	5	3.56	0.74	มาก	4
รวม	4.25	0.39	มาก		3.69	0.43	มาก	

จากตารางที่ 11 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน ได้ผลดังนี้

ครูที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ ตามลำดับ

ครูที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพโสด		สถานภาพสมรส		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 41)</i>		<i>(n = 29)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านความรู้แห่งตน	4.39	0.44	4.03	0.54	3.04*	.00
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.30	0.40	3.74	0.66	4.07*	.00
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.48	0.39	3.89	0.66	4.34*	.00
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.06	0.56	3.24	0.65	5.68*	.00
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	4.02	0.79	3.56	0.74	2.46*	.02
รวม	4.25	0.39	3.69	0.43	5.66*	.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 12 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ พฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา
 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี				สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 53)		ระดับ	อันดับ	(n = 17)		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD			\bar{X}	SD		
1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.28	0.53	มาก	2	4.11	0.46	มาก	1
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.17	0.55	มาก	3	3.76	0.63	มาก	3
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.53	มาก	1	3.88	0.65	มาก	2
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.85	0.68	มาก	5	3.32	0.71	ปานกลาง	5
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	3.87	0.81	มาก	4	3.70	0.78	มาก	4
รวม	4.10	0.47	มาก		3.76	0.46	มาก	

จากตารางที่ 13 แสดงว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 18 จำแนกวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ได้ผลดังนี้

ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
 ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผน
 ความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การ
 แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น
 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ
 และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (<i>n</i> = 53)		สูงกว่าปริญญาตรี (<i>n</i> = 17)		<i>t</i>	<i>p</i>
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ด้านความรอบรู้แห่งตน	4.28	0.53	4.11		
2. ด้านแบบแผนความคิดอ่าน	4.17	0.55	3.76	0.63	2.55*	.01
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.35	0.53	3.88	0.65	2.97*	.00
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.85	0.68	3.32	0.71	2.77*	.01
5. ด้านความคิดเชิงระบบ	3.87	0.81	3.70	0.78	0.78	.44
รวม	4.10	0.47	3.76	0.46	2.66*	.01

**p* < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 70 คน โดยเปิดตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 83) โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งเป็นเครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .40-.78 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ด้วยสถิติ t -test แล้วทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายแบบความเรียง

สรุป

การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามลำดับ

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และมีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และสนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนส่งเสริมวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบริหารจัดการตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความสะดวก ในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้มีบรรยากาศที่ดีเสมอ และมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติ ในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ กำหนดทิศทางในอนาคต ของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษายอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และจัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีม ในด้านการศึกษาดูงาน การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของ การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อการสร้างสรรค และพัฒนางานสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ พัฒนางานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษา ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิรูปการศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อการสร้างสรรคและพัฒนางานสถานศึกษา

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู สถานภาพการสมรส และวุฒิการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายแยกตามการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในภาพรวมและรายด้านดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรี ยนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเรี ยนรู้เป็นทีม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีมุมมองต่อการบริหารงานของผู้บริหารในทางที่ดี อันเนื่องมาจากผู้บริหารมีการการบริหารแบบองค์การแห่งการเรี ยนรู้ ซึ่งจะเน้นที่ความรู้ของแต่ละบุคคลในการจัดการ

ชั้นเรียน และบริหาร โรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร ไชยปัญญา (2551) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรม การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ นคร กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ นคร โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร เตศิริ (2554) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของยอดานัย มะทอง (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม ประสบการณ์การบริหารและวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของตันติกร สีหามาตย์ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ พรมเสนา (2558) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตาม วิทฐานะ ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหาร องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า มีประเด็นสำคัญรายด้านที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านความรู้แห่งตน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และมีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ มีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี สร้างวินัยในการทำงานและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร และสนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีการสร้างวินัยและการฝึกฝน การเรียนรู้ในองค์กรอยู่ตลอดเวลา มีการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรใน โรงเรียนให้ใฝ่รู้ อยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูทุกคนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการทำงานอย่างชำนาญ และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวดานัย มะทอง (2556) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและ วุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิวา วันตา (2553) ได้ศึกษา เปรียบเทียบของค์การแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พรหมเสนา (2558) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหาร องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และขนาด สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนส่งเสริมวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบริหารจัดการตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความสะดวก ในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มี

บรรยากาศที่ดีเสมอ และมีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติ ในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีการส่งเสริมให้ครูทุกคนนำความรู้และความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ จนสามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่นได้ และส่งเสริมให้ครูแบ่งปันกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในโรงเรียน จนเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุส่าห์ เจียมจันทร์ (2549, หน้า 69) ที่ได้ศึกษาของค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับของค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านแบบแผนความคิดอ่าน อยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร เตศิริ (2554) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชดดาณัฏ มะทอง (2556) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การบริหารและวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ กำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้มีการผลักดันให้ครูทุกคนมีความผูกพันกับองค์กรและมีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์อย่างมีเหตุผล จนสามารถขับเคลื่อนภารกิจ และพันธกิจของของโรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาพร ไชยปัญญา (2551) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชดคานัย มะทอง (2556) ที่ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบกลุ่ม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ขอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน และจัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษาดูงาน การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง และการพัฒนาสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม โดยการนำความรู้ของครู มาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา จนสามารถลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวและข้อผิดพลาด ในจากการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอูสาห์ เจียมจันทร์ (2549, หน้า 70) ที่ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการเรียนรู้เป็นทีมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร เดศิริ (2554) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การ แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์ และพัฒนางานสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ พัฒนางานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษา ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และแสดงความคิดเห็นในการปฏิรูปการศึกษา ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่

การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนางานสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีการมองภาพของโรงเรียน โดยรวมซึ่งเป็นการมองเห็นถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถอ่านสถานการณ์และคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดี มีการจัดการในระบบงานและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และนำไปพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ อารัญ (2549, หน้า 75) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารด้านความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของตันติกร สีหามาตย์ (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ พรหมเสนา (2558) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ ประสบการณ์การสอน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่มีประสบการณ์น้อยมีความเห็นต่อผู้บริหาร โรงเรียนว่า เป็นผู้ที่มีการทำงาน โดยอาศัยประสบการณ์ในการบริหารมาช่วยส่งเสริมทักษะในการบริหาร โรงเรียนให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อยู่เสมอ อีกทั้งครูที่มีประสบการณ์มากยังมองว่า มีการทำงานอย่างเป็นระบบอยู่แล้ว จึงทำให้บริบทในการบริหารในโรงเรียนไม่แตกต่างจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร เตศิริ (2554) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรม

การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์และประเภทสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของต้นติกร สีหามาตย์ (2557) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 (2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พรหมเสนา (2558) ได้ศึกษา พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีสถานภาพโสดเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงานเพียงอย่างเดียว จึงมองว่าการทำงานนั้นเป็นงานที่เหมาะสมและดีมาก แต่กลุ่มที่เป็นสถานภาพสมรสนั้นมีภาระหน้าที่ส่วนตัว จึงทำให้ไม่เห็นพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอย่างมุกกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญนันท์ พงษา (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ผู้ประกอบการ โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฝ่ายขายและบริการ ผู้ประกอบการ โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้น ด้านความรู้แห่งตน และด้านความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้มีความรู้และโลกทัศน์ในด้านการศึกษาอย่างเป็นมุมกว้างมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งส่วนมากยังไม่เข้าใจบริบทของโรงเรียน จึงมองว่าโรงเรียนนั้นมีความเป็นระบบมากกว่า อีกทั้งการทำงานในโรงเรียนในจุดเล็กน้อยจึงอนุมานเหตุผลว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการบริหารงานที่ดีแล้ว จึงทำให้กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ส่วนในด้านองค์ความรู้และความคิดเชิงระบบย่อมไม่แตกต่างกัน เพราะโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชเนศ พูลลาภ (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปรับตัวเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ศรีไทย ซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า โดยภาพรวมผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีการปรับตัวต่อบทบาทหน้าที่ได้ดีกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งหมายถึงการที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้น้อยกว่าระดับการศึกษาที่ดีกว่า และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินา ชุตินานนท์ (2554, หน้า 54) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาส่งผลให้มีพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลพบว่าระดับการศึกษา ปวส. ส่งผลต่อพฤติกรรมองค์การแห่งการเรียนรู้น้อยกว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีและโท และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนภัทร พงษ์อร่าม (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมศุลกากร: ศึกษากรณีการนำแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงาน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรมีระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาได้ดังนี้

- 1.1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา
- 1.2 ด้านความคิดเชิงระบบ ควรมีการวิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนางานสถานศึกษา
- 1.3 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ควรมีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีเสมอ และควรมีการส่งเสริมความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน
- 1.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ควรมีการกำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร
- 1.5 ด้านความรอบรู้แห่งตน ควรมีการวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
- 2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
- 2.3 ควรศึกษาสภาพปัญหาการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาภาวะการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ สะวิสัย. (2557). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- กฤษณัฐ เพ็ญวงษ์. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรัสศักดิ์ ศรีทองคำ. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา ยินดีสุข. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครู ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุตินา ชุติวานันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อองค์การ แห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการ โทรศัพท์เคลื่อนที่. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ต้นติกร สีหามาตย์. (2557). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน เครือข่าย โรงเรียนที่ 40(2) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพากร ธงศรี. (2553). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ทรงวิทย์ เข้มเศรษฐ์. (2542). กลไกสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ทัศนีย์ อารัญญ. (2549). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ รอดคุ้ม. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนภัทร พงษ์อร่าม. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมศุลกากร: ศึกษากรณีการนำ
แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบงาน. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชเนศ จำเกิด. (2541). องค์การแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ, 1(9), 28.
- ชเนศ พูลลาภ. (2552). การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ศรีไทย
ซูเปอร์แวร์ จำกัด มหาชน. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาพัฒนาแรงงานสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญนันท์ พงษา. (2556). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฝ่ายขายและบริการ
ผู้ประกอบการ โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.
- ชญญาพร ไชยปัญญา. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทพร เตศิริ. (2554). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอเกาะจันทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิวัติ รอบบุตร. (2553). พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิสดารัก เวชยานนท์. (2541). แนวคิดการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการจัดการภาครัฐ และเอกชน*, 7(1), 4.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประยูร อิมสวาสดี. (2552). *ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพร พรหมเสนา. (2558). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายอริยมงคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิวา วันตา. (2553). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรนิภา ลิ้มปะชะยอม. (2545). *ผู้บริหารสถานศึกษาดั้งแบบ 2544*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พรรณี เกษกมล. (2548, เมษายน-มิถุนายน). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสารวิชาการ*, 8(2), 13.
- ภัทรพร ไหลไพบูลย์. (2554). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสภานุอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยดคานัย มะทอง. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุรดา อรรถธนสาร. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การและคุณลักษณะของครูกับการจัดการความรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 6(11), 37-48.

- รวีวรรณ ลีมาสวัสดิ์กุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). *ปฏิวัติการศึกษาไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มติชน.
- โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี. (2560). *แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2560*. ชลบุรี: สวนชลออฟเซ็ด.
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วารินทร์ เสมาล้อม. (2551). *สภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอดงตาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2541). การประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิชาการ*, 1(10), 45-46.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (2554). *รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์นักเรียน ปีการศึกษา 2554 ของกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). *นโยบายรัฐบาล*. เข้าถึงได้จาก http://www.moe.go.th/inspec4/Organization/monitoring/policy/gov_policy.html
- เสาวนิตย์ ชัยมุสิก. (2544). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอยท์.

- อภิชชยา บุญเจริญ. (2556). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*.
 สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุสา เจียมจันทร์. (2549). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Education research*. New York: Longman.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice*
 (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Leithwood, S., & Riehl, L. (2003). Role of the school leader. *Journal of Education and
 Leadership*, 53, 446-447.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A system approach to the quantum
 improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the fifth elements for
 corporate learning*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York: Irwin.
- McGill, A., & Slocum, A. (2001). *Education theory & practice/ foundations*. London:
 Kogan Page.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable
 development*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. (1990). *The fifth discipline*. London: Century Business.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ว.580

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

18 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

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

นางสาวจันทร์ จรเด็จ รหัส 57921035

งานนิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18

โดยมี **ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู** เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ภารดี อนันต์นาวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ว.581

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

21 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจันทร์ จรเด็จ รหัส 57921035

งานนิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ภารดี อนันต์นาวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.582

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

24 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจันทร์ จรดีจ รหัศ 57921035

งานนิพนธ์เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ภารดี อนันต์นาวิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 038-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งจำแนกตามแนวคิดของ Senge เป็น 5 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
 - 2) ด้านแบบแผนความคิดอ่าน (Mental models)
 - 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
 - 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
 - 5) ด้านความคิดเชิงระบบ (Systematic thinking)
4. ขอให้ท่านพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร และขอได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกข้ออย่าได้เว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะจะทำให้แบบสอบถามที่ท่านนี้ไม่สมบูรณ์ทั้งฉบับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

จันทรา จรเด็จ

นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายถูก ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์การทำงานของคุณ
 - ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
 - ประสบการณ์การทำงาน 5 ปี ขึ้นไป
2. สถานภาพการสมรส
 - โสด
 - สมรส
3. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Senge ดังนี้

1.1 ด้านความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ผู้บริหารมีการสร้างวินัยและการฝึกฝนการเรียนรู้ในองค์การ ขยายขีดความสามารถบุคลากรให้ใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา และตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการทำงานอย่างชำนาญ และมีเจตคติของที่ดีต่อการทำงาน เพราะการเรียนรู้ขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยเช่นกัน

1.2 ด้านแบบแผนความคิดอ่าน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้สมาชิกทุกคนมีการนำความรู้และความคิดมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน มีทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเข้าใจมุมมองและความคิดของผู้อื่น และมีการแบ่งปันกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์การ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับแผนการทำงานขององค์การ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้สมาชิกทุกคนมีความผูกพันกับองค์การ และรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ส่วนตน มีการให้เหตุผลซึ่งกันและกัน เกี่ยวกับสิ่งที่อยากทำและสิ่งที่เป็นไปได้ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม มีการนำความรู้ของสมาชิกมาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมคิด

ร่วมแก้ปัญหา เพื่อลดความเสี่ยงต่อการล้มเหลวและข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.5 ด้านความคิดเชิงระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการมองภาพของสถานศึกษาโดยรวม มองเห็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อ่านสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้าได้ดี มีความรู้ ความเข้าใจในระบบงานและกระบวนการงานอย่างเป็นระบบ รู้จักจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน และมีการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีพฤติกรรม การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในแต่ละข้ออยู่ในระดับใดแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงใด

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้แห่งตน						
1	สร้างวินัยในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร					
2	มีความรู้ ความสามารถ ให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
3	จัดการอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
4	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการติดตามข่าวสารบ้านเมือง และข่าวต่างประเทศอยู่ตลอดเวลา					
5	กระตุ้นและจูงใจให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้ใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
6	ตื่นตัว สนใจ และติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา					
7	สนใจและแสวงหาโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษา					
8	วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ส่งเสริมและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
10	นำผลที่ได้จากการประเมินต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
ด้านแบบแผนความคิดอ่าน						
11	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนส่งเสริมวิธีการแสวงหาความรู้ที่หลากหลายจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ					
12	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบริหารจัดการตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ และมีความสะดวกในการดำเนินงาน					
13	มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน					
14	สามารถเลือกสรรวิธีพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามาใช้ได้อย่างเหมาะสม					
15	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาปฏิบัติในสถานศึกษา					
16	สามารถประยุกต์ทฤษฎีการบริหารงานมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
17	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนาวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา					
18	จัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ					
19	มีการออกแบบเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีบรรยากาศที่ดีเสมอ					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	มีความสามารถในการริเริ่มงานและโครงการใหม่ ๆ นำมาปฏิบัติในสถานศึกษาได้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
21	กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยยอมรับเข้าใจและมองเห็นไปในทิศทางเดียวกัน					
22	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
23	สร้างความรู้สึกให้ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
24	สร้างความรู้สึกร่วมกันในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
25	ให้โอกาสครูและบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของตนทั้งในเรื่องการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และการพัฒนาการเรียนการสอน					
26	ชี้ให้ทุกคนเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้นได้					
27	เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทางเลือกรายละเอียดในการปฏิรูปการเรียนการสอน					
28	สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
29	สร้างบรรยากาศให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในสถานศึกษา					
30	กำหนดทิศทางในอนาคตของสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
31	ส่งเสริมการทำงานด้วยระบบกลุ่ม					
32	ส่งเสริมและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง					
33	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติและให้มีความร่วมมือเป็นอย่างดีในการร่วมปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
34	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน					
35	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำความเข้าใจร่วมกันถึงสภาพปัญหา ความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงและการพัฒนาสถานศึกษา					
36	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษายอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน					
37	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษาต่อ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา					
38	จัดให้มีการพบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการในสถานศึกษา					
39	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดจนการพัฒนาที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม					
40	จัดให้มีการเข้าร่วมการเรียนรู้เป็นทีมในด้านการศึกษาดูงาน การสัมมนา การเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา					
ด้านความคิดเชิงระบบ						
41	กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษาร่วมกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
42	นำความรู้ในภารกิจหลักในโรงเรียน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
43	ปรับปรุงทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาศึกษาให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
44	วิเคราะห์หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนางานสถานศึกษา					
45	แสดงความคิดเห็น ขอบเขต ความคิดเห็นและสังเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาได้					
46	สร้างโครงข่ายแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
47	จัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้งแนวทางการพัฒนาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา					
48	แสดงความคิดเห็นในการปฏิรูปการศึกษา					
49	แสดงแนวความคิดที่หลากหลายและชัดเจนในการวางแผนพัฒนางานสถานศึกษา					
50	พัฒนางานสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					

ตารางที่ 15 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับของพฤติกรรม
การบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.58	26	.66
2	.56	27	.74
3	.68	28	.75
4	.73	29	.78
5	.65	30	.40
6	.68	31	.75
7	.68	32	.77
8	.78	33	.78
9	.67	34	.41
10	.66	35	.76
11	.73	36	.72
12	.45	37	.44
13	.49	38	.60
14	.44	39	.61
15	.42	40	.74
16	.68	41	.66
17	.67	42	.72
18	.76	43	.69
19	.62	44	.61
20	.64	45	.63
21	.71	46	.52
22	.76	47	.60
23	.53	48	.44
24	.71	49	.63
25	.69	50	.70

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ = .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจันทร์ จรเด็จ
วัน เดือน ปีเกิด	17 ธันวาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	อำเภอปรangkู่ จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 51 หมู่ที่ 1 ตำบลพิมายเหนือ อำเภอปรangkู่ จังหวัดศรีสะเกษ 33170
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557-2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครู คศ. 1 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนภาษาไทย) เกียรตินิยมอันดับ 1 มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษาระดับบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา