



การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ณัฐติยาภรณ์ เชนโนนสังข์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS
UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ฌัฐติยาภรณ์ เชนโนนสังข์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญณัฐฐา มาเชก)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์
วัฒนา)

.....

..... กรรมการ

(ดร.จินดาภา ลีนิวา)

(ดร.จินดาภา ลีนิวา)

..... กรรมการ

(ดร.ณัฐฉณ พุเต็มวงศ์)

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ชีระวนิชตระกูล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

65920469: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, โรงเรียนขยายโอกาส

นิตยสาร: เดชโนนสังข์ : การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ปรชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา, ปร.ด., จินดาภา ลีนิวา, ปร.ด. ปี พ.ศ. 2568.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และหาแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตาราง Krejcie & Morgan ใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 238 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .41 - .86 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน โดยวิธีเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มแหล่งเรียนรู้ ใช้แนวคิดเชิงระบบ หลักจิตวิทยาและภาวะผู้นำบนหลักธรรมาภิบาล กระจายอำนาจ ร่วมมือทุกภาคส่วน ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง/ทำงานเป็นทีม ใช้แรงจูงใจ จัดหาและใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

65920469: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: LEARNING ORGANIZATION, OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL

NATTIYAPORN DACHNONSANG : A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION IN OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 . ADVISORY COMMITTEE: PARATCHANUN CHAROENARPORNWATTANA, Ph.D. JINDAPA LEENIWA, Ph.D. 2025.

This research aimed to study and compare the learning organizations in opportunity expansion schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational level, size of the school, and work experience, and to find a way to develop the learning organizations in opportunity expansion schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample group was selected by stratified random sampling of Krejcie & Morgan table using school size consisting of 238 administrators and teachers. The questionnaire tool was a 5-level rating scale, 35 items, with a discriminant power between .41 - .86 and a reliability of .97. In-depth interviews of 10 people using specific methods. The statistics used were mean standard deviation t-test One-way ANOVA LSD method and content analysis.

The research results found that 1) The Level of learning organizations in opportunity expansion schools under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 1 overall and in each aspect were at a high level. 2) The comparison of the learning organizations classified by educational level and work experience was not different overall. When classified by the size of the school, it was found that overall, being Personal Mastery, Mental Mode, and System Thinking differ significantly at the .01 level, While Shared Vision and Team Learning differ significantly at the .05 level. 3) Guidelines for developing a learning organization include promoting learning, diversity of learning resources approach, psychology and leadership based on good governance, using decentralization, cooperation from all sectors, a mentoring system/teamwork, motivation, providing and using more technology.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชรัตน์ เจริญอารมณ์วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.จินดาภา ลีนิวา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.ณัฐฉณ พุฒิมวงส์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณณัฐฐา มาเชก ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือในการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และส่งเสริมให้ผู้วิจัยได้รับทราบแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และการเขียนงานนิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ในครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ภัทรารุช รักกลิ่น ดร.ณัฐฉณ พุฒิมวงส์ และนายประพัฒน์ กังวานพนิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา ที่ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำเครื่องมือไปใช้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาและคุณครู โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณครอบครัว กำลังใจพิเศษ เพื่อนครู เพื่อนนิสิตร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา และทุกท่านที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา สนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา ตลอดจนเป็นกำลังใจและแรงผลักดันในการศึกษาวิจัยจนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยบูรพาผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์อันล้ำค่าอันนี้เป็นอย่างสูง คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระและคณาจารย์ทุกท่าน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้เอื้อนนาม ณ ที่นี้

ณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2	12
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	25
2.3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	63

2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	85
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	88
บทที่ 3	109
วิธีดำเนินการวิจัย	109
ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ	109
ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	120
ผลการดำเนินการวิจัย.....	124
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	124
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	124
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
บทที่ 5	146
สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	146
สรุปผลการวิจัย.....	147
อภิปรายผลการวิจัย.....	151
ข้อเสนอแนะการวิจัย	162
บรรณานุกรม	163
ภาคผนวก	174
ภาคผนวก ก	175
ภาคผนวก ข	182
ภาคผนวก ค	191
ภาคผนวก ง.....	199
ประวัติย่อของผู้วิจัย	201

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้	48
ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขยายโอกาสในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา.....	110
ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	125
ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	126
ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	127
ตารางที่ 7 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	128
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเป็น บุคคลรอบรู้ โดยรวมและรายข้อ.....	129
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี รูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อ.....	130

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมี วิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ	132
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ	133
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการคิด เชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ	134
ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา	135
ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	136
ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย โอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ขนาด สถานศึกษา โดยใช้วิธี LSD	137
ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน	139
ตารางที่ 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	140
ตารางที่ 18 คำอานาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1	200

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
--------------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและซับซ้อน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนไม่อาจหลีกเลี่ยงความท้าทายจากการแข่งขันด้านการศึกษา เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ การพัฒนาความสามารถในการปรับตัวและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ปัจจุบันมีการแข่งขันด้านความรู้ เทคโนโลยี สารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลให้องค์กรในหน่วยงานด้านการศึกษาของภาครัฐหรือภาคเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (สุธรรม ลิกขจรรย์, 2562) ขณะเดียวกันต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้อยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นองค์กรใดต้องการได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในยุคปัจจุบันจะต้องปรับเปลี่ยนเป็นลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (วรุตม์ แสงเครือ, 2560)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หรือ LO เป็นรูปแบบการบริหารองค์กร เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ แรกเริ่ม Organizational Learning หรือ OL เป็นผลงานการเขียนของ Argyris แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด นำเสนอหลักการว่าด้วยการเรียนรู้ในองค์กร ต่อมาถูกเรียกว่า “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยแนวคิดนี้เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรรวม โดย Senge ใช้คำว่า Learning Organization หรือ LO ซึ่งได้รับความนิยมและถูกนำมาใช้จนถึงปัจจุบัน (สุพจน์ นิมิตรบรรณสาร, 2554, หน้า 7-8) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะมุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ โดยสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล คณะ และองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพที่ยั่งยืน โดยสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสอดคล้องกัน คือ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวและสร้างคุณค่าในสังคม สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ โดยมีบุคลากรที่มีความรู้สามารถถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้บุคลากรต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงความรู้และเทคโนโลยี จึงจะเกิดประสิทธิผล ต่อผู้เรียน และบุคลากร สถานศึกษา

ที่เป็นลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการบริหารงานที่มีคุณภาพ ที่ประเมินได้จากคุณภาพผู้เรียน ทุก ๆ ด้าน อย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ฉะนั้นหากสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้ก้าวทัน ก้าวอย่างต่อเนื่อง ก้าวเป็นระบบ และก้าวเข้าสู่รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จะเกิดการพัฒนาที่สูงขึ้นได้ (จิราพรณ เลียงเพระ, 2561)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 21 แห่ง โดยมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2566 เฉลี่ยรวม 4 วิชาคิดเป็นร้อยละ 33.60 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 34.13 พบว่าค่าเฉลี่ย คะแนนบางรายวิชาและค่าเฉลี่ยรวมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ระดับประเทศ (รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1, 2566) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรในการส่งเสริมการ เรียนรู้ที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพิจารณาองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ร่วมกับการศึกษาข้อมูลแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พ.ศ. 2566-2570 พบสาเหตุอันเนื่องมาจากดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคล รอบรู้ พบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดแรงบันดาลใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับภาระงานที่มากทั้งด้านการสอนและภารกิจอื่น ๆ ทำให้ไม่มีเวลาและพลังงานเพียงพอ ในการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ไม่สามารถกระตุ้นศักยภาพผู้เรียน ได้อย่าง เต็มที่ 2) ด้านรูปแบบความคิด บุคลากรในสถานศึกษาบางส่วนยังยึดติดกับแนวคิดหรือรูปแบบการ จัดการเรียนรู้แบบเดิม ขาดการเปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การ เปลี่ยนแปลงวิธีสอน หรือการประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความคิดแบบเดิมนี้กลายเป็น อุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้เชิงรุกในองค์กร 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม การ ดำเนินงานในหลายโรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายหรือ แนวทางการพัฒนาโรงเรียน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายจากระดับบนที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ยัง ส่งผลให้ทิศทางขององค์กรไม่มีความมั่นคงและขาดการสื่อสารที่ชัดเจนต่อทุกภาคส่วน 4) ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม โรงเรียนบางแห่งยังขาดกระบวนการและเวทีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น การจัด ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ นำไปสู่การพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกันภายในองค์กรยังไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ครู และบุคลากรยังคงปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ การบริหารจัดการ ของโรงเรียนยังขาดการมองภาพรวมที่เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เช่น ระบบ การติดตามผลการเรียนรู้ที่ไม่ต่อเนื่อง การจัดการทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ไม่บูรณาการกับ

แผนพัฒนาโรงเรียน การประเมินภายในที่ยังขาดความเข้าใจของบุคลากร ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณที่ล่าช้า ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง(แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พ.ศ. 2566-2570, หน้า 69-72) จากปัญหาดังที่กล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่พบในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ทำให้ไม่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ตามเป้าหมาย

การส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนที่ครอบคลุมทั้งระบบ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ความคิด และพฤติกรรมของบุคลากรในทุกระดับ โดยโรงเรียนควรปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้สอดคล้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ใช้การวางแผนและพัฒนาบุคลากรในการเฝ้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง 2) ด้านรูปแบบความคิด พัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจต่อองค์กร ปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องต่อองค์กร ส่งเสริมการพัฒนาระบบสารสนเทศให้มีระบบข้อมูลจัดการและรายงาน ส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษาพื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียว เพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงานและการจัดเก็บข้อมูล และจัดหาเทคโนโลยีให้มีความเพียงพอต่อความต้องการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเห็นร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันและความทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อเกิดพลังและแนวคิดไปในทางเดียวกัน ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้อำนวยความสะดวกในการสร้างองค์กร 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ควรพัฒนาบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ไว้วางใจกัน และมีส่วนร่วมในองค์กร 5) ด้านการคิดเชิงระบบ ควรมีการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาที่ต่อเนื่องเป็นระบบ (ศิริประภา พิลาโสภา, 2560) เพื่อให้กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ เป็นไปตามค่าเป้าหมายที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทั้งรายวิชาและค่าเฉลี่ยรวม มีคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล ต่อนักเรียนและสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาทางการศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยมาเป็นแนว

ทางการพัฒนาองค์กร พัฒนาการงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุด ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ มีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต และเพื่อให้โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประสบผลสำเร็จ สามารถปรับตัวท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำถามในการวิจัย

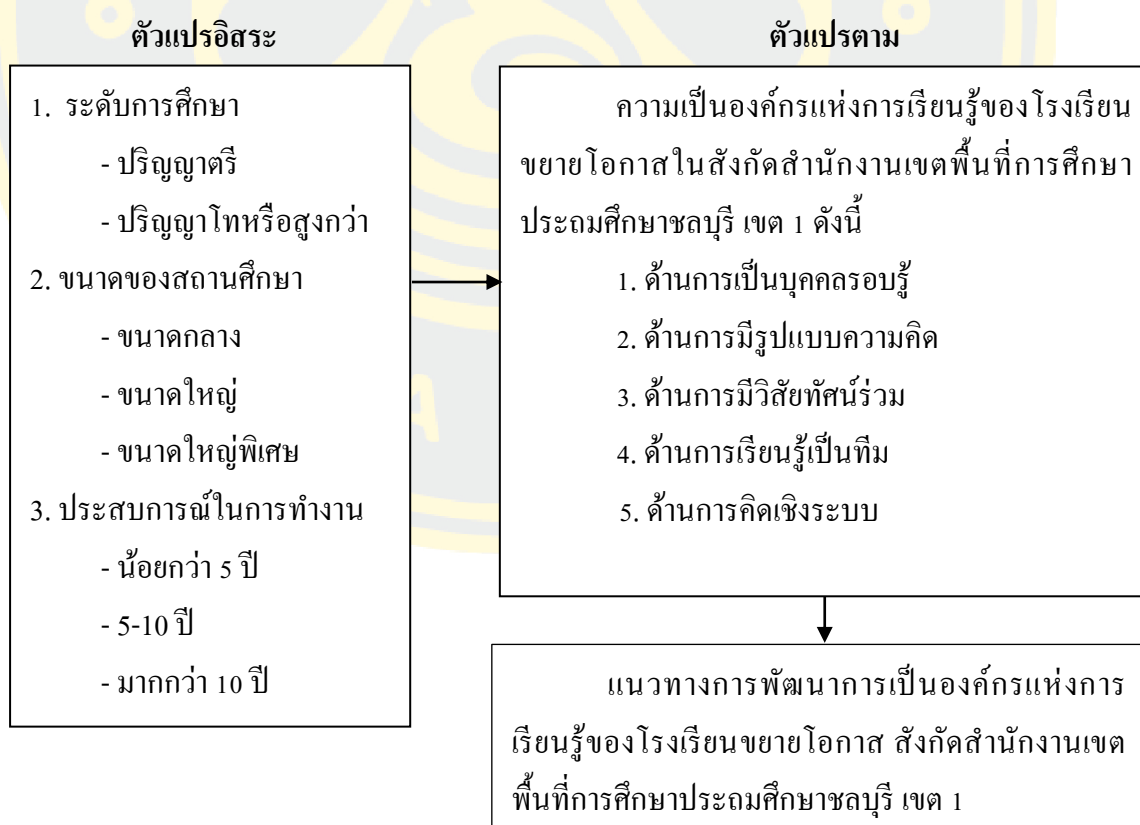
1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

สมมติฐานในการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 20 คน ตามแนวคิดของ Pedler et al. (1988) Senge (1990) Gavin (1993) Marquardt (1996) Gephart et al. (1996) จินตนา สิงห์เสนา (2560) จูติ เรืองฤทธิ์ (2560) วราภรณ์ ปานเพ็ชร (2560) รติกร พุฒิประภา (2560) วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) นกรินทร์ จัปปิตต์ (2562) สุนิสา มุ้ยจีน (2563) ณัฐฐ์ โอัจินดา (2563) นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) วันชนก อาจปรุ (2564) สุชาดา รักอก (2565) เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) และ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) ด้านการมีรูปแบบความคิด (Mental Model) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1-1



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ทราบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ทำให้ทราบถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
3. กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และแนวทางพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้รับข้อมูลเชิงระบบเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน
5. สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการวิจัยครั้งต่อไป ทั้งในด้านการพัฒนาโรงเรียน การพัฒนาครูหรือการยกระดับคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาส รวมถึงสามารถใช้เปรียบเทียบกับเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยได้จากสังเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จำนวน 20 คน ตามแนวคิดของ Pedler et al. (1988) Senge (1990) Gavin (1993) Marquardt (1996) Gephart et al. (1996) จินตนา สิงห์เสนา (2560) ฐิติ เรืองฤทธิ์ (2560) วราภรณ์ ปานเพชร (2560) รติกร พุทธิประภา (2560) วรณพร ตรีชัยศรี (2561) ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) นครินทร์ จัปปิตต์ (2562) สุนิสา มุ้ยจีน (2563) ณัฏฐ์ โอัจฉินดา (2563) นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) วันชนก อาจปรู (2564) สุชาดา รักกอก (2565) เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) และ กนกเนตร คำไพ (2566) ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) ด้านรูปแบบความคิด (Mental Model) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 21 แห่ง ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งหมด 627 คน ประกอบด้วยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 364 คน, ขนาดใหญ่ จำนวน 146 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 117 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

2.1.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 238 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 138 คน , ขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

2.2.1 ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

- จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ไม่น้อยกว่า 5 ปี

- มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป

2.2.2 ตัวแทนครู จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี
- มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ระดับการศึกษา ประกอบด้วย

- 3.1.1.1 ปริญญาตรี
- 3.1.1.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

- 3.1.2.1 ขนาดกลาง
- 3.1.2.2 ขนาดใหญ่

3.1.2.3 ขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย

3.1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 ปี – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในแนวความคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) ด้านรูปแบบความคิด (Mental Model) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตและบูรณาการในระดับบุคคล กลุ่ม และ องค์กร เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เน้นการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ มีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ การพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง ผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งด้านวิชาชีพและการดำเนินชีวิต ยอมรับความจริง และปรับตัวตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแสวงหาความรู้จากหลากหลายแหล่ง สามารถบูรณาการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพร่วมกัน

1.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด (Mental Mode) หมายถึง กระบวนการทางความคิด และทัศนคติที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการปรับตัวของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ บุคคลที่มีรูปแบบความคิดที่ดีจะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล แยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น และปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาความคิดต้องอาศัยการ

ไต่ตรองอย่างรอบคอบ การเรียนรู้จากประสบการณ์ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ อย่างมีวิจารณญาณ และ
บูรณาการข้อมูลจากหลากหลายมุมมองเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง การสร้างความเข้าใจและ
ทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กร โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความ
เข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ พร้อมปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย
องค์กร รวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมมือกันอย่าง
มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบ และแรงขับเคลื่อนในการทำงาน

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกใน
องค์กรร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งบุคคลและทีม
การเรียนรู้ในทีม เน้นความร่วมมือและการทำงานที่มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศที่
เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสร้างความสัมพันธ์ผ่านการสนทนาและการระดมความคิดเห็นพร้อม
ยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง กระบวนการคิดที่มองภาพรวม
ของระบบ โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งส่วนรวม
และส่วนย่อย บุคคลที่มีการคิดเชิงระบบจะสามารถวางแผนและแก้ปัญหาได้อย่างมีลำดับขั้นตอน
มีการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ ใช้การบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูลเพื่อ
แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน สามารถปรับตัว
ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาองค์กรให้เติบโต

2. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ระดับ
ปริญญาตรี

2.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

3. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทขนาดของ โรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน

3.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

3.3 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและ ครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4.1 ต่ำกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอน ต่ำกว่า 5 ปี

4.2 ช่วง 5 - 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนของ โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในช่วง 5 - 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารและครูผู้สอนของ โรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มากกว่า 10 ปี

5. โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลหรือประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีจำนวน 21 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดบุญญราศรี (ตำบลดงใหญ่) 2) โรงเรียนวัดดอนคำธรรม 3) โรงเรียนวัดทองค้ำไผ่โรจน์ประชาสรรค์ 4) โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร 5) โรงเรียนบ้านสวนอุดม วิทยา 6) โรงเรียนวอนนภาศัพท์ 7) โรงเรียนชุมชนวัดหนองรี 8) โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา 9) โรงเรียนบ้านมาบคำบิด (สง่าอุทิศ) 10) โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว 11) โรงเรียนบ้านมาบกรูด 12) โรงเรียนบ้านมาบไผ่ 13) โรงเรียนบ้านหนองเงิน 14) โรงเรียนวัดหนองยาง 15) โรงเรียนบ้านป่าขุบ (บ้านกิโลประจักษ์) 16) โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์) 17) โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน 18) โรงเรียนบ้านคลองสิบแปด 19) โรงเรียนบ้านคลองตะเคียน 20) โรงเรียนชุมชนบ้านคลองพลู และ 21) โรงเรียนวัดเฉลิมลาภ

6. แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการที่โรงเรียน ขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้ในการพัฒนาองค์กร ให้มีลักษณะของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการปรับตัว การพัฒนา และการเติบโตภายใต้ความ

เปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 2) ด้านรูปแบบความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารและวรรณกรรมต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.2 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.5 ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2552 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2556 ข้อ 3 และข้อ 4 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีข้อมูลดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2567)

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 162/6 หมู่ 2 ถนนพระยาจักรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนครอบคลุม โรงเรียนประถมศึกษา 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

มีโรงเรียนอยู่ในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 82 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นระดับที่เปิดสอนระดับชั้น ประถมศึกษา จำนวน 61 แห่ง และระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน 21 แห่ง มีอาณาเขต ติดต่อกับอำเภอต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอพานทองและอำเภอนนทบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอศรีราชา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอบ่อทอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอศรีราชาและอ่าวไทย

ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา

1) ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีนักเรียนทั้งหมด 28,637 คน

2) ข้อมูลของโรงเรียน ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีโรงเรียนทั้งหมด 82 แห่ง ซึ่งแบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก	นักเรียน 119 คนลงมา	จำนวน 18 แห่ง
โรงเรียนขนาดกลาง	นักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน	จำนวน 52 แห่ง
โรงเรียนขนาดใหญ่	นักเรียนตั้งแต่ 701 – 1,679 คน	จำนวน 9 แห่ง
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	นักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป	จำนวน 3 แห่ง

แบ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 21 แห่ง (ข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566) ดังนี้

1) โรงเรียนวัดบุญญราศรี (ตำหุราษฎร์อุปถัมภ์) ตั้งอยู่ เลขที่ 34/13 หมู่ 2 ตำบลคลองตำรุ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 550 คน ปัจจุบันนายสมบุรณ์ แสงจันทร์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 32 คน

2) โรงเรียนวัดดอนคำรงค์ธรรม ตั้งอยู่เลขที่ 46/1 หมู่ 4 ตำบลคอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2470 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 936 คน ปัจจุบันนางสาวนฤมล พอลิ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 42 คน

3) โรงเรียนวัดทองคั้งไฟโรจน์ประชาสรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ หมู่ที่ 2 บ้านบ้านทองคั้ง ตำบล นาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1,946 คน ปัจจุบันนายสุทธิโรจน์ บุญชู เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 117 คน

4) โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร ตั้งอยู่เลขที่ 4 หมู่ 11 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนทั้งสิ้น 195 คน ปัจจุบันนายวรพัฒน์ พรรัตนกิจกุล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 20 คน

5) โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา ตั้งอยู่เลขที่ 99/5 หมู่ 3 ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 1,163 คน ปัจจุบันนายประพัฒน์ กังวานพณิชย์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 62 คน

6) โรงเรียนวอนนภาศัพท์ ตั้งอยู่ บ้านหาดวอนนภา ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20130 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 231 คน ปัจจุบันนางสาวภักการัตน์ ไทวา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 21 คน

7) โรงเรียนชุมชนวัดหนองรี ตั้งอยู่เลขที่ 111 หมู่ที่ 7 ตำบลหนองรี อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20000 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2466 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ 2 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 636 คน ปัจจุบันนางสาวนภาพักตร์ วงศ์มณีนิล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 46 คน

8) โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา ตั้งอยู่เลขที่ 257/1 ถนนเปรมไกรราษฎร์ ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี 20130 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2422 จัดการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 848 คน ปัจจุบันนายภาณุ ภาณุพิณฑุ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 41 คน

9) โรงเรียนบ้านมาบลำบิด (สง่าอุทิศ) ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 7 ตำบลคลองแก้ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2500 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลปีที่ 2 - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 213 คน ปัจจุบันนายมณฑิร เดชจินดา เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 19 คน

10) โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว ตั้งอยู่เลขที่ 54/1 หมู่ 3 ตำบลคลองแก้ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2442 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล – มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 275 คน ปัจจุบันนายฉัตร กอนกี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 19 คน

11) โรงเรียนบ้านมาบกรุด ตั้งอยู่เลขที่ 100 หมู่ 5 ตำบลบ้านบึง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20170 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2442 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ 3

จำนวนนักเรียน 204 คน ปัจจุบัน นางสาวฉัตรภรณ์ ธนทิพย์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 20 คน

12) โรงเรียนบ้านมาบไฟ ตั้งอยู่เลขที่ 120/1 หมู่ 2 ตำบลมาบไฟ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20170 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2466 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 308 คน ปัจจุบันนางเกศินี สันจะโป๊ะ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 18 คน

13) โรงเรียนบ้านหนองเงิน ตั้งอยู่เลขที่ 310 หมู่ 4 ตำบลหนองซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20170 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2482 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 428 คน ปัจจุบันนางสาวอริรัตน์ แสงหิรัญ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 22 คน

14) โรงเรียนวัดหนองยาง ตั้งอยู่เลขที่ 11 หมู่ 3 ตำบลหนองบอนแดง อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20170 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2472 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 242 คน ปัจจุบันนายสมเจตน์ วโรกร เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 19 คน

15) โรงเรียนบ้านป่าขุบ (บุญภิประชาชนเคราะห์) ตั้งอยู่เลขที่ 485 หมู่ 3 ตำบลหนองไผ่แก้ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2501 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 540 คน ปัจจุบันนางภิญญาภัทร ธนชัยโกกิน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 29 คน

16) โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์) ตั้งอยู่เลขที่ 90 หมู่ 6 ตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2501 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 264 คน ปัจจุบันว่าที่ร้อยโทเดชพัฒน์ พงษาปาน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 16 คน

17) โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน ตั้งอยู่เลขที่ 91 หมู่ 10 ตำบลหนองอิรุณ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20200 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2483 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 341 คน ปัจจุบันว่าที่ร้อยตรีสมาน ศรีมงคล เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 20 คน

18) โรงเรียนบ้านคลองสิบแปด ตั้งอยู่ หมู่ 4 ตำบลเขาชก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2523 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 180 คน ปัจจุบันนายปิยะวัฒน์ อาสนาทิพย์ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 13 คน

19) โรงเรียนบ้านคลองตะเคียน ตั้งอยู่เลขที่ 56 หมู่ 3 ตำบลคลองพลู อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2517 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 218 คน ปัจจุบันนายอิทธิพล กลั่นดอกไม้ เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 18 คน

20) โรงเรียนชุมชนบ้านคลองพลู ตั้งอยู่เลขที่ 405 หมู่ 1 ตำบลคลองพลู อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2507 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 368 คน ปัจจุบันนายนิกร บุญมาก เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 18 คน

21) โรงเรียนวัดเฉลิมลาภ ตั้งอยู่เลขที่ 99 หมู่ 5 หนองเลื้อยช้าง อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี 20190 ก่อตั้งเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2514 จัดการศึกษาระดับชั้นอนุบาลศึกษา - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวนนักเรียน 173 คน ปัจจุบันนางสาวธนาวิ ทองอัม เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 14 คน

3) ข้อมูลผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 1,991 คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นองค์กรชั้นนำด้านการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ยั่งยืน ก้าวไกลสู่สากล”

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและปลอดภัย

2. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพและมีความสุข

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

4. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างนวัตกรรม

5. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพและมีความสุข

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชบาย ร.10 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. จัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

ค่านิยมองค์กร (Core Values) : CHON 1 ได้แก่

C : Commitment คือ มุ่งมั่นทำงาน, H : Happy service คือ บริการด้วยไมตรี, O : Open Mind คือ มีจิตสาธารณะ, N : Non – Graded คือ ปฏิบัติเท่าเทียม และ 1 : First in Service & Quality คือ ยอดเยี่ยมบริการและคุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

บริการและคุณภาพที่เป็นเลิศ (Excellent in Service & Quality)

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและสถานศึกษาได้รับการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ประชากรวัยเรียน ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กดกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเท่าเทียมมีคุณภาพ และมีความสุข

3. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคม มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

4. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสุข มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร มีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความสุข มีสมรรถนะ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีจรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชบาย รัชกาลที่ 10 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดจัดการศึกษาเพื่อรองรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงเครือข่ายคลังสื่อและนวัตกรรม อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับบริบท

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดบริหารจัดการเชิงบูรณาการแบบมีส่วนร่วมมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่ม โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ให้ส่วนราชการภายในสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้
 - (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ
 - (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ
 - (ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร
 - (จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร
 - (ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา
 - (ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ
 - (ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ฅ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีใช้งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ขุม รวม เลิก และโอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงาน บริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ข้าย โอน และการลาออก จาการาชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรอง ต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน วิชาชีพ และจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศ หรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารี ผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์ สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาคาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกัน แก้ไขและคุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบ การดูแล ทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องทุกข์

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่
- (ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ
- (ค) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมาย และงานคดีของรัฐ

โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลหรือประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่อยู่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรีในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีจำนวน 21 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดบุญญราศรี (ตำบลดอนทรายรี) 2) โรงเรียนวัดดอนคำธรรม 3) โรงเรียนวัดทองค้ำฟ้าโรจน์ประชาสรรค์ 4) โรงเรียนวัดราษฎร์สโมสร 5) โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา 6) โรงเรียนวอนนาศัพท์ 7) โรงเรียนชุมชนวัดหนองรี 8) โรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา 9) โรงเรียนบ้านมาบลำบิด (สง่าอุทิศ) 10) โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว 11) โรงเรียนบ้านมาบกุด 12) โรงเรียนบ้านมาบไผ่ 13) โรงเรียนบ้านหนองเงิน 14) โรงเรียนวัดหนองยาง 15) โรงเรียนบ้านป่ายูบ (บ้านกีประชาคุณุเคราะห์) 16) โรงเรียนบ้านป่าแดง (ไชยอุปถัมภ์) 17) โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน 18) โรงเรียนบ้านคลองสิบแปด 19) โรงเรียนบ้านคลองตะเคียน 20) โรงเรียนชุมชนบ้านคลองพลู และ 21) โรงเรียนวัดเฉลิมลาภ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในการศึกษาประเด็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) พบว่าแนวคิดดังกล่าวได้รับการอธิบายอย่างหลากหลาย โดยถือเป็นทั้งปรัชญา แนวทาง และ กรอบแนวคิดทางการบริหาร ที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Pedler, Burgoyne and Boydell (1989) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ของคนในองค์กร พร้อมกับปรับตัวและปรับเปลี่ยนตัวเองสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานที่ที่ผู้คนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตลอดเวลา เพื่อบรรลุเป้าหมายนำไปสู่ผลลัพธ์ความสำเร็จที่ปรารถนา มีการส่งเสริมรูปแบบแนวคิดใหม่ ๆ ที่กว้างขวาง มีอิสระ และความคิดสร้างสรรค์เป็นแหล่งเปิดโอกาสให้แรงบันดาลใจ มีเป้าหมายในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่องทั้งองค์กร

Marquardt (1996) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีพลังในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ โดยสมาชิกสามารถเรียนรู้ รวบรวม จัดการ และนำความรู้มาใช้เป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาและการผลิตให้เกิดผลสูงสุด

รัตนกร พิมพงาม (2559) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่สร้างความ เป็นเลิศแก่คนในองค์กร โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้า กับการทำงานให้เป็นองค์การแห่งการแข่งขันที่มีการเรียนรู้ด้วยพลังอำนาจร่วมกันอย่างต่อเนื่องและ พัฒนาตลอดเวลาจนสร้างความมั่นคงและความอยู่รอดให้แก่องค์กร โดยทุกคนต้องพัฒนาตนใน เรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

สุริย์พร บุญถนอม (2559) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากร โดยกระบวนการสร้าง สรรหา ถ่ายทอดความรู้ และเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทีมงานและหน่วยงาน ก่อให้เกิดผลงานที่ สร้างสรรค์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและปฏิรูปหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อให้หน่วยงานสามารถปรับตัว และเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและสถานการณ์โลก

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรทุก คนได้รับการกระตุ้น เร่งเร้าและจูงใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความรู้ให้เป็นระบบ และ มีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อให้องค์กร บรรลุตามอุดมการณ์ที่วางไว้ร่วมกันขององค์กร

อุมาริ อามินี (2561) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การหรือหน่วยงานที่มี การพัฒนา ความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทำงานร่วมกันโดยนำ ความรู้มาพัฒนาตนเอง เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรและ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรหรือ หน่วยงานกำหนดไว้

จันทร์เพ็ญ สุขเกษม (2562) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มี บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ บุคลากร กระตือรือร้น ที่จะพัฒนาตนเอง และมีความเอื้ออำนวยต่อการ พัฒนา มีการถ่ายโอนความรู้ซึ่งมีการปฏิบัติต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเน้นในเรื่องของการตื่นตัว ในการที่จะเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรขยายขอบเขต สมรรถนะของตนเองเพื่อผลที่ต้องการอย่างแท้จริง และบุคลากรในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงและ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ ร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร

อภิญา ถิตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิด ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ทุ่มทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสร้างค่านิยมด้านนวัตกรรมและการลงทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในองค์กรทุกระดับ โดยเอื้ออำนวย กระตุ้น และจูงใจบุคลากรให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้และขยายศักยภาพอย่างเป็นระบบ ด้วยนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่มีแบบแผนความคิดทั้งในส่วนของกระบวนการสร้าง ได้มาและถ่ายโอนความรู้ อย่างอิสระกว้างขวาง ร่วมกันเรียนรู้เป็นกลุ่มอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทั้งในด้านการพัฒนาผลลัพธ์ขององค์กร การนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน ผ่านระบบการพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีและกระบวนการจัดการที่เหมาะสม ส่งผลให้หน่วยงานสามารถปรับตัวและพัฒนาที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เกิดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐ ไฉจินดา (2563) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้การพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความเข้าใจวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร มีวิธีการคิดเชิงระบบ มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการเรียนรู้

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีศักยภาพในการทำงาน โดยสร้างแนวทางด้านความคิดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ทำให้เกิดการทำงานที่บรรลุเป้าหมาย

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวก กระตุ้น สร้างบรรยากาศการเรียนรู้รายบุคคลและกลุ่ม ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กร มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง คิดค้น วางแผน ขยายขีดความสามารถของตนเอง นำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ สามารถร่วมกันกำหนดความต้องการและเป้าหมายขององค์กรได้โดยอาศัยกระบวนการการทำงานเป็นทีม การวางแผนความคิดอย่างเป็นระบบ จนนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้มีกระบวนการถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร พร้อมกับรับความรู้จากองค์กรอื่น เป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เปิดโอกาสที่การค้นหาแนวทางการดำเนินงาน การพัฒนา และเสริมสร้างฐานความรู้ที่เข้มแข็งภายในองค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ทองน้ำ วมหัทธนกุล (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กรดำเนินการบริหารจัดการองค์กรด้วยกลยุทธ์ในการเรียนรู้ที่สร้างบรรยากาศภายในองค์กร ให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยการกระตุ้นให้บุคลากรในทุกระดับ มีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม มีการรวบรวมจัดเก็บความรู้และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ รวมถึงยังมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นพลวัตและบูรณาการในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เน้นการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ มีการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบ การพัฒนานวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้

2.2.2 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เริ่มต้นปรากฏในวรรณกรรมทางวิชาการเมื่อประมาณปี ค.ศ. 1978 โดย Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของคอร์ทจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับ Donald Schön ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาจากสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) ได้ร่วมกันเสนอแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ในองค์กรผ่านผลงานเขียน "Organizational Learning : A Theory of Action Perspective" (Argyris & Schön, 1978) ซึ่งนับเป็นผลงานแรกที่น่าเสนอกรอบความคิดของ "การเรียนรู้ในองค์กร" แม้ว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นผลงานเชิงวิชาการขั้นสูงและเข้าใจได้ยาก จึงยังไม่ได้รับความนิยมในวงกว้างนักในขณะนั้น

ต่อมาในปี ค.ศ. 1988 คำว่า "องค์กรแห่งการเรียนรู้" (Learning Organization) ได้ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา โดย Hayes, Wheelwright & Clark และในอังกฤษผ่าน

หนังสือที่จัดทำโดย Pedler, Burgoyne & Boydell ซึ่งเป็นผู้บรรณาธิการและผู้เผยแพร่แนวคิดดังกล่าว นับตั้งแต่มีองค์กรในต่างประเทศนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ก็ปรากฏว่าองค์กรหลายแห่งประสบความสำเร็จและก้าวขึ้นสู่การเป็นบริษัทระดับโลก เช่น วอลมาร์ต, บริติชปิโตรเลียม, ซีร็อกซ์, เจเนอรัลอิเล็กทริก, พอร์คมอเตอร์, ฮาเลย์เดวิดสัน, โกดัก, ฮิวเลตต์แพคการ์ด, ไอบีเอ็ม, ฮอนด้า และ โซนี่ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแนวคิดนี้ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วและแพร่หลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงทศวรรษ 1990 ในช่วงเวลาเดียวกันนี้เอง

อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการทำให้แนวคิด "องค์กรแห่งการเรียนรู้" เป็นที่รู้จักและเข้าใจอย่างแพร่หลายคือ Senge โดยในปี ค.ศ. 1990 เขาได้ตีพิมพ์หนังสือชื่อ "The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization" ซึ่งได้นำเสนอหลักคิดสำคัญ 5 ประการ (The Five Disciplines) ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งจัดตั้ง MIT Center for Organizational Learning เพื่อถ่ายทอดแนวคิดสู่การปฏิบัติจริงในองค์กรต่าง ๆ แนวคิดของ Senge ได้กลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และยังคงได้รับความนิยมในการประยุกต์ใช้ทั้งในภาครัฐและเอกชนจนถึงปัจจุบัน (สุพจน์ นิมิตรบรรณสาร, 2554)

Senge ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ในองค์กรไว้ว่า "Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose" แปลว่า "การเรียนรู้ในองค์กร หมายถึง การตรวจสอบประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนประสบการณ์นั้นให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่สมาชิกทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ และมีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร" นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการไทยที่ให้คำจำกัดความ "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ไว้ว่า "องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร เพื่อสร้างผลลัพธ์ตามที่ปรารถนาอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ โดยให้การยอมรับและใส่ใจต่อความคิดที่แตกต่าง อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับขององค์กรอย่างต่อเนื่อง" (อภิญา นัตรช่อฟ้า และบุญทัน ดอกไธสง, 2562) ปัจจุบันมีงานเขียน งานวิจัย ที่เกี่ยวกับเรื่อง Organizational Learning และ Learning Organization จำนวนเพิ่มมากขึ้น แสดงว่า แนวความคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้กำลังได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

2.2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

Senge (1990, pp.134) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรและบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมกระบวนการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการทำงานเป็นทีม โดยการเชื่อมโยงกันของกระบวนการเหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมและการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้บรรยากาศในองค์กรควรเอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Marquardt (1996) กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าจากผลกระทบซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกทุกวันนี้ทำให้องค์กรทั่วโลกต้องทำให้เกิดการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของบุคลากรขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด โดยเหตุสำคัญคือสภาวะการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

1. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและรูปแบบขององค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมุ่งเน้นสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
2. ปัญหาการขาดแคลนทักษะที่จำเป็นเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากสถานศึกษายังไม่สามารถผลิตบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความรู้และข้อมูลใหม่ ๆ มีอัตราการเติบโตแบบทวีคูณ โดยจะเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าในทุกช่วงเวลา 2 - 3 ปี
4. การแข่งขันระหว่างองค์กรในปัจจุบันมีความเข้มข้นและทรงพลังมากกว่าที่เคยเกิดขึ้นในอดีต
5. การพัฒนาเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและหลากหลาย จนองค์กรต้องเร่งปรับตัวให้ทันกับกระแสที่เปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดนิ่ง
6. องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นในทุกมิติของการดำเนินงาน

จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นทั่วทั้งองค์กรทั่วทั้งระบบ จะทำให้องค์กรไม่เพียงแต่อยู่รอดเท่านั้นแต่ยังเพิ่มโอกาสสูงสุดที่จะประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ในองค์กรจะนำไปสู่การบริหารความเปลี่ยนแปลง อันจะทำให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และสร้างความพร้อม การเรียนรู้ที่ดีกว่าคู่แข่ง

จะทำให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างรวดเร็ว

พรธิดา เมฆวาท (2559) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าจะต้องอาศัยผู้บริหารที่เห็นความสำคัญขององค์กรในการบริหารจัดการทั้งงานและบุคลากร ให้มีความรวดเร็วทันต่อการตอบสนองต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ซึ่งองค์กรนั้น ๆ จะดำเนินงานอย่างเป็นธรรมชาติโปร่งใส มีความทันสมัย จำเป็นต้องวางโครงสร้างให้เหมาะสม ลดอำนาจเผด็จการ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระในการทำงานทุกคนทุกฝ่ายร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาทำให้ทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ประการ คือ ดำเนินงานด้วยความรู้ในองค์กร วางแผนเพื่อรวบรวม จัดเก็บ/พัฒนาและถ่ายทอดแบ่งปันความรู้

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนแห่งปัญญา เห็นคุณค่าเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ระดับบุคคลและทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

อังกูร เถาว์วลย์ (2562) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

ธนัทพงษ์ วัชระพันธ์ (2564) กล่าวว่า องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรนั้นสามารถปรับตัวและอยู่รอดในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ เพราะบุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ตลอดเวลาและนำไปสู่การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วันชนก อาจปฐ (2564) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานขององค์กรต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในปัจจุบันความรู้ในโลกมีมากมายและกว้างขวาง ความรู้ใหม่เกิดขึ้นตลอดเวลาองค์กรย่อมต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยให้องค์กร

มีการเปลี่ยนแปลงช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ช่วยส่งเสริมให้การเรียนรู้เป็นหัวใจหรือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่เป็นฐานความคิด ที่สำคัญสำหรับทุกคนในองค์กรทุกระดับ ทั้งผู้นำที่เป็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้องที่จะยึดถือเป็นกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กรของตนเอง และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถธำรงรักษาและจูงใจบุคลากรที่ดีไว้ได้ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีจิตใจที่เปิดกว้างยอมรับสิ่งใหม่ และมีโอกาสเติบโต และพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่

อานนท์ เกตุวรรณ (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมุ่งเน้นการเรียนรู้ของบุคคลเป็นหลัก โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า หากบุคคลไม่รู้จักรับการพัฒนาตนเอง องค์กรจะสามารถพัฒนาได้อย่างไร อีกทั้งกระแสของโลกาภิวัตน์ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิม ๆ จะส่งผลเสียต่อองค์กรไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง หากองค์กรตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นดังกล่าว องค์กรจำเป็นต้องให้บุคลากรของตนรู้จักปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อนำไปสู่การดำเนินการอย่างเป็นเลิศขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งด้านสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร เช่น การสร้างบรรยากาศของความคิดริเริ่มและนวัตกรรม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและทีมช่วยเพิ่มความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารงาน ลดการบริหารแบบเผด็จการและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

2.2.4 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มและนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้ ซึ่งผู้บริหารขององค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และบริหารจัดการให้เกิดขึ้น โดยมีลักษณะทั้งหมด 11 ประการ คือ (Marquardt & Reynolds, 1994, pp. 31-32)

1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม (Appropriate Structure) กล่าวคือ จะต้องมีการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดความอิสระในการทำงานและเกิดความคล่องตัวในการประสานงานกับทีมข้ามสายงานหรือระหว่างแผนกอื่น ๆ มีมากขึ้น

2) มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร (Corporate Learning Culture)

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัด มีการทำงานและการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ สมาชิกในองค์กรมีความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ขณะเดียวกันผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ถึงเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้ภายในองค์กรไปพร้อม ๆ กับผลกำไรของบริษัทด้วย เพราะวัฒนธรรมขององค์กรโดยเฉพาะวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะต้องมาจากค่านิยมและนโยบายขององค์กรจึงจะเกิดเป็นวัฒนธรรมร่วมขององค์กรหรือ "องค์กรนวัตกรรม" ที่แข็งแกร่งได้

3) มีการเพิ่มอำนาจแก่สมาชิก (Empowerment) เป็นการกระจายอำนาจความรับผิดชอบและการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่พนักงานระดับล่างอย่างทั่วถึงกัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้ฝึกฝนการเรียนรู้และค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเองมากขึ้น รวมถึงการได้มีอิสระในการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เรียนรู้ผลลัพธ์จากสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจลงไปอีกด้วย

4) มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environment Scanning) องค์กรแห่งการเรียนรู้นอกจากจะเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นแล้วยังต้องมีลักษณะที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา องค์กรต้องทำการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร เพื่อสะท้อนภาพให้เห็นถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างชัดเจน

5) มีการสร้างสรรค์องค์ความรู้ (Knowledge Creation) และมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้เหล่านั้นไปยังสมาชิกอื่นในองค์กรเพื่อให้เกิดการผลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

6) มีเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ (Learning Technology) โดยการนำวิทยาการคอมพิวเตอร์อันทันสมัยเข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ เพราะเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยในการปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีการเก็บประมวลซึ่งจะช่วยทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็วมากขึ้น

7) ให้ความสำคัญกับคุณภาพ (Quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) ที่เน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้นโดยถือหลักในการพัฒนาคุณภาพตามคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ

8) ด้านกลยุทธ์ (Strategic Focus) องค์กรที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับ “การเรียนรู้” ในฐานะเป็นองค์ประกอบหลักของการขับเคลื่อนองค์กร โดยบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับแผนยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงการเสริมทักษะแต่เป็นรากฐานของการปรับตัวและเติบโตขององค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวทางการเรียนรู้

แบบ ลงมือปฏิบัติจริง (Experiential Learning) และ เรียนรู้อย่างมีจุดหมาย (Deliberate Learning) ซึ่งแนวทางเหล่านี้จะช่วยปลูกฝังวิธีคิดด้านการเรียนรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และ ผลักดันให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9) บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Enabling Environment) หมายถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และได้รับการสนับสนุนทั้งในด้านจิตใจ และการทำงาน เป็นพื้นที่ที่เปิดกว้างให้เกิดการแสดงความคิดเห็น การสร้างสรรค์นวัตกรรม และการพัฒนาตนเองอย่างอิสระอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักความเคารพในคุณค่าของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม

10) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Teamwork and Networking) การทำงานในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

11) สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Vision) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เป็ความมุ่งหวังขององค์กร ที่ทุกคนจะต้องร่วมกันทำให้เกิดความเป็นรูปธรรมขึ้น เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่มีทิศทางเป็นไปตามความต้องการร่วมกันขององค์กร

Karsten and et al. (2000) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกลไกเพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน การรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน สร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

Cummings & Worley (2009) กล่าวถึง คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) โครงสร้าง (Structure) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีโครงสร้าง ที่เน้นการทำงานเป็นทีม มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาน้อย และมีความสัมพันธ์ในแนวนอน รวมทั้งเน้นขยายงานข้ามอาณาเขต

ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ลักษณะเหล่านี้ส่งเสริมต่อการแบ่งปันสารสนเทศ การตัดสินใจ การคิดอย่างเป็นระบบ และการให้อำนาจ

2) ระบบสารสนเทศ (Information Systems) การเรียนรู้ขององค์กรประกอบด้วย การเก็บรวบรวมและประมวลผลข้อมูล และรวมถึงระบบสารสนเทศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ขององค์กร ระบบสารสนเทศจะช่วยให้การแสวงหา ประมวลผล และการแบ่งปันสารสนเทศที่มีจำนวนมาก และซับซ้อนทำได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น และนอกจากนี้ยังช่วยในการจัดการความรู้เพื่อความรู้ได้เปรียบในการแข่งขัน

3) การปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Practices) ทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การประเมินการให้ผลตอบแทน การฝึกอบรมลูกออกแบบให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ในระยะยาว มีการเสริมสร้างการแสวงหาและแบ่งปันทักษะและความรู้ใหม่ ร่วมกัน

4) วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่ ส่งเสริมบรรยากาศแบบเปิดความคิดสร้างสรรค์ และการค้นคว้าทดลองในหมู่สมาชิก ซึ่งค่านิยมและ บรรทัดฐานเหล่านี้ทำให้เกิดความต้องการการสนับสนุนทางสังคมเพื่อความสำเร็จในการเรียนรู้ องค์กรมีการส่งเสริมสมาชิกในการแสวงหา ประมวลผล แบ่งปันสารสนเทศ ตลอดจนรักษานวัตกรรม และให้อิสระในการพยายามในสิ่งใหม่ ๆ กล้าที่จะล้มเหลว และเรียนรู้จากความผิดพลาด

5) ผู้นำ (Leadership) ทั้งการเรียนรู้ขององค์กรและการจัดการความรู้ ต่างก็ขึ้นอยู่กับผู้นำที่มี ประสิทธิภาพอย่างมากทั่วทั้งองค์กร ผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นต้นแบบของความกระตือรือร้นใน การเปิดกว้าง กล้าเสี่ยงและสะท้อนสิ่งที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ รวมทั้งต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กร และให้การสนับสนุนเพื่อนำไปสู่ทิศทางที่ต้องการ

สุริย์พร บุญถนอม (2559) กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะที่ แตกต่างกับองค์กรอื่น เพราะมุ่งเน้นการกระตุ้น ส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกทุกคนใน องค์กรมีความพร้อมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถของตน ทีมงาน และองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ซึ่งองค์กรแห่ง การเรียนรู้ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1) มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานทุกคนในองค์กรจะมีนิสัยเรียนรู้ องค์กรมีการ สนับสนุน แบ่งปันความรู้ทุกระดับ ร่วมกันเรียนรู้และนประโยชน์จากการเรียนรู้ไปปรับใช้

2) โครงสร้างการบริหารภายในองค์กรถูกออกแบบให้มีลำดับขั้นการบังคับบัญชาน้อย ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ สามารถจัดสรรทีมงานหรือเปลี่ยนแปลงบทบาท

ได้อย่างยืดหยุ่น และเน้นการมอบหมายงานตามสมรรถนะหรือความสามารถของบุคลากรมากกว่าการอ้างอิงเฉพาะหน้าที่จากคำบรรยายลักษณะงานเดิม

3) ให้อำนาจในการดำเนินงานแก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยจัดสรรหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างสมดุล เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในงานที่ดูแลอยู่ ส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ควบคู่กับการทำงานจริง พัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

4) สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที ทั้งในด้านการทบทวนและปรับปรุงวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงในทุกสถานการณ์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

5) องค์กรส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการเสริมสร้างการเรียนรู้ภายใน เพื่อเพิ่มการเข้าถึงองค์ความรู้และขยายการแบ่งปันสารสนเทศในวงกว้าง อีกทั้งการใช้เทคโนโลยียังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัล ซึ่งเอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทุกระดับขององค์กร

6) ให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ หมายถึง องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบองค์กรดั้งเดิมที่มีกีดติดกับแนวทางเดิม และประสบความสำเร็จยากลำบากในการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ

7) สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม โดยเปิดพื้นที่ให้พนักงานทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหา และมีอิสระในการตัดสินใจตามหลักประชาธิปไตย ซึ่งเน้นการเคารพความคิดเห็นของทุกคน แนวปฏิบัตินี้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดหรือนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

8) มีการทำงานเป็นทีม โดยการเน้นให้พนักงานรับรู้เป้าหมายร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ปลุกจิตสำนึกให้พนักงานรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของผู้อื่น รวมถึงการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างพนักงาน อันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามความมุ่งหมาย

9) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยการกำหนดเป้าหมาย แนวทางและทิศทางของการดำเนินงาน องค์กรร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรแทนที่จะ

มาจากการกำหนดของผู้บริหารดังเช่นในอดีต อันจะนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นเจ้าของก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในงาน

10) มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงานและผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบทำให้พนักงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นตัวพี่เลี้ยง ผู้สอนงานหรือผู้ชี้แนะการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ที่ได้รับการสอนหรือการชี้แนะก็ตามได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันและทำความรู้จักกันมากขึ้น

11) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในองค์กรและจากภายนอก โดยประสบการณ์ภายในหมายถึงการเรียนรู้จากกระบวนการทำงานขององค์กรเอง ขณะที่ประสบการณ์นอกหมายถึงการเรียนรู้จากองค์กรอื่น พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลการดำเนินงาน ซึ่งอาจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กรได้

12) องค์กรไม่ละเลยต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น แต่จะนำมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อแสวงหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ยังเปิดความเสี่ยงในการทดลองแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่ไม่มีจุดสิ้นสุด องค์กรลักษณะนี้มีแนวทางการดำเนินงานที่แตกต่างจากองค์กรแบบดั้งเดิมอย่างชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่บุคลากรต้องปรับตัวและทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ทั้งนี้การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงได้ ต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ หรือที่เรียกว่า “การจัดการความรู้” (Knowledge Management)

จิราพรรณ เสียงเพระ (2561) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ค้นคว้า ความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วันชัย ปานจันทร์ (2563) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญจะต้องมีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1) องค์กรที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยที่บุคลากรทุกระดับมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และองค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันภายใน และนำผลจากการเรียนรู้ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) โครงสร้างขององค์กรมีสายการบังคับบัญชาสั้น ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน สามารถปรับเปลี่ยนและจัดทีมงานได้ง่ายและเน้นการพัฒนานุเคราะห์ตามสมรรถนะ

3) เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยมอบหมายงานและแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเรียนรู้ไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน

4) ทนต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น ปรับวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงาน

5) ส่งเสริมและสนับสนุนโดยนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ภายในองค์กร เป็นการกระตุ้นและเกิดการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

6) องค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพึงพอใจของลูกค้า พร้อมเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

7) การส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีอิสระทางความคิด รู้วิธีการแก้ปัญหา และตัดสินใจ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การค้นพบนวัตกรรม

8) การทำงานเป็นทีม บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสรับรู้เป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมวางแผน แก้ปัญหา และการตัดสินใจ ปลุกทัศนคติให้บุคลากรรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนรวมถึงผู้อื่น จากการร่วมมือกัน

9) วิสัยทัศน์ร่วม โดยการกำหนดเป้าหมาย และทิศทางของงานร่วมกัน

10) ระบบพี่เลี้ยง มีการสอนงาน เน้นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นระบบจากพี่เลี้ยง นิสร ใจชื่อ (2564) กล่าวว่า คุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการดำเนินงานขององค์กร พร้อมทั้งเข้าใจถึงประเด็นหรือทักษะที่ต้องเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร

2) มีแนวคิดที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งภายในองค์กรและกับหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) มีระบบในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างองค์ความรู้ การกระจายและถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคลากรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กร รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลความรู้ที่มีแบบแผน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาทั้งองค์กร

4) มีบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น มีการแลกเปลี่ยนความคิด ส่งเสริมสิ่งใหม่ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ตลอดจนสร้างการลงใจที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาผลงานใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร

อินทรา อัมโภช (2566) กล่าวว่า ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับบุคคล โดยมีกระบวนการคิดและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่แยกปัญหาออกจากบริบทโดยรวม ดังนั้นการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจแนวคิดและคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างดี เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนและมักเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ เนื่องจากการเรียนรู้ต้องเกิดขึ้นในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยคำนึงถึงความแตกต่างในทัศนคติ ความต้องการ และค่านิยมของแต่ละบุคคล รวมถึงบริบทและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีลักษณะมุ่งเน้นการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกและองค์กรเพื่อให้ปรับตัวและสร้างนวัตกรรมในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์กรที่ดี มีการทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีสนับสนุน การตรวจสอบสิ่งแวดล้อม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โครงสร้างองค์กรต้องยืดหยุ่น และส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมองค์กรควรปลูกฝังการใฝ่รู้และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ ขณะที่สมาชิกควรได้รับอำนาจในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างอิสระ องค์กรยังต้องเรียนรู้จากความผิดพลาดและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Pedler, Burguine & Boydell

Pedler, Burguine & Boydell (1988, pp. 144) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ประกอบด้วย 5 ด้าน 11 กระบวนการ ดังนี้ คือ

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบาย โดยมุ่งเน้นให้กลยุทธ์มีทิศทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมาย ส่วนในด้านนโยบาย สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการร่างและพัฒนานโยบายร่วมกับองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันร่วมกันในองค์กร

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach To Strategy) โดยปกติ องค์กรจะมีการสำรวจข้อมูลในเรื่องต่างๆ เช่น การดำเนินงาน การปฏิบัติ การบริการหรือสิ่งที่มีอยู่แล้ว เพื่อปรับปรุงแก้ไขด้านการจัดการและการปรับกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสม มีการพัฒนา

นโยบายและกลยุทธ์แล้วนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ การดำเนินงานด้านการจัดการ เปรียบเสมือนการทำการทดลองอย่างรอบคอบ เมื่อมีการจัดการแผนทางธุรกิจจะมีวิวัฒนาการไป ด้วย มีการทำการทดลองขนาดย่อมอย่างรอบคอบ และมีการแสดงความคิดเห็นตอบสนอง เพื่อเข้าสู่กระบวนการวางแผนงาน ให้สามารถมีการพัฒนาปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบาย กลยุทธ์ นโยบายต่าง ๆ มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติของผู้ถือผลประโยชน์ร่วมกัน โดยบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการสนทนาโต้แย้งให้เห็นประเด็นความแตกต่างและการทำงานร่วมกันเพื่อจัดการกับข้อโต้แย้งนั้น ๆ ซึ่งนโยบายต่าง ๆ ขององค์กรจะสะท้อนให้เห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน มิได้จำกัดแค่ฝ่ายผู้บริหารระดับสูงเท่านั้นและมีการอภิปราย เกี่ยวกับการประเมินผลและการวางแผนงาน ซึ่งจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่กลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

2. ด้านมองภายใน (Looking In) ได้แก่ การให้ข้อมูลสารสนเทศ การสร้าง ระบบการตรวจสอบและควบคุม การแลกเปลี่ยนภายในองค์กรและการให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ข้อมูลข่าวสารนั้นมีไว้เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีและสารสนเทศควรนำมาใช้ในการสร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยให้ทุกคนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร การสร้างฐานข้อมูลระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้สามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างถูกต้องและมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงธรรมชาติและความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระบบและสามารถแปลความหมายข้อมูลได้อย่างถูกต้องและสอดคล้อง

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting And Control) มีระบบการตรวจสอบ การทำงานประมาณและการรายงานผล เพื่อช่วยในการเรียนรู้ บุคลากรฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ปรีกษาและเป็นผู้ทำบัญชีหรือผู้ควบคุมการใช้จ่ายต่าง ๆ มีระบบงบประมาณซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุกคนในแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงานกล้าเสี่ยงในการลงทุนและปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่ตนดำรงอยู่ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบทรัพยากรของตนโดยระบบการควบคุมนี้ถูกออกแบบและดำเนินการเพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ

2.3 การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ภายในองค์กร (Internal Exchange) บุคลากรมีความตระหนักว่าทุกคนในฝ่ายหรือกลุ่มงานเป็นได้ทั้งผู้บริการและฝ่ายจัดหา มีการประชุม อภิปรายเพื่อได้ข้อตกลงร่วมกันในเรื่องคุณภาพในแต่ละฝ่ายหรือกลุ่มงานมีความพยายามที่จะสร้างความ

พึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการภายในองค์กร และคงไว้ซึ่งการตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวม ในแต่ละฝ่าย หรือกลุ่มงานมีการเจรจาอย่างอิสระและตรงไปตรงมาในลักษณะท้าทายความสามารถและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกในการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญา มากกว่าการควบคุมโดยใช้อำนาจ ทุกฝ่ายหรือกลุ่มงานในองค์กรสามารถที่จะจัดการกับแผนงานที่ตนเป็นผู้ริเริ่ม

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) มีการคาดการณ์และประเมินค่าเบื้องต้นที่สนับสนุนระบบการให้รางวัลนั้น ๆ มีการสำรวจ วินิจฉัยและควรตอบแทนสมาชิกอย่างยืดหยุ่น ระบบการให้รางวัลจะต้องมีหลายทางเลือก มีการตรวจสอบ การอภิปรายและการทดลองปฏิบัติมีรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถสร้างผลงานที่แตกต่างกันและได้รับรางวัลที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไป ซึ่งลักษณะของรางวัลจะมีการพิจารณาไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ และบุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อพิจารณาลักษณะของรางวัลนั้นๆ

3. ด้านโครงสร้าง (Structures) คือโครงสร้างที่มีการกระจายอำนาจ (Enable Structure) เป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่น มีรูปแบบในการทำงานโดยประเมินผลการทำงาน มุ่งเน้นการพัฒนา มากกว่าการให้รางวัลหรือลงโทษ ฝ่ายหรือกลุ่มงานเปรียบเสมือนโครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นตามการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยมีกฎเกณฑ์และขั้นตอนการทำงานที่ตั้งไว้ และสามารถปรับเปลี่ยนหลังจากที่ได้มีการพิจารณาและประชุมปรึกษาร่วมกัน มีการทำการทดลองไปพร้อมกับรูปแบบโครงสร้างใหม่ได้เสมอ

4. ด้านมองภายนอก (Looking Out) คือการมองสมาชิกเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

4.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร (Boundary Workers as Environmental Scanner) มีการรวบรวมนำสิ่งที่ใช้แล้วกลับมาใช้อีกและรายงานข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นภายนอกองค์กร โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของบุคลากรทุกคนในองค์กร มีการประชุมสัมมนาและการอภิปรายวิพากษ์วิจารณ์เหตุการณ์สภาพแวดล้อมด้านการงานที่กำลังเกิดขึ้นภายในองค์กร โดยกลุ่มตัวแทนของผู้รับบริการฝ่ายจัดการรวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสาะหาว่าอะไรมีความสำคัญต่อพวกเขา มีระบบขั้นตอนต่าง ๆ ในการรับมา มีการตรวจทานและทบทวน ถ่ายทอดข้อมูลจากองค์กรภายนอกเพื่อรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี สังคม การเมือง และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการรายงานผลที่ได้รับเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพิจารณาสำรวจว่าสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการดำเนินการในองค์กรหรือไม่

4.2 การเรียนรู้ระหว่างองค์กร (Inter - Company Learning) มีการพบปะประชุมสัมมนา กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด ข้อมูลข่าวสารและความรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ บุคคลที่มีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กร ได้แก่ หน่วยงานอื่น ๆ การมีส่วนร่วมในการจัดอบรมและ เรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรอื่น ๆ ผู้รับบริการและผู้ถือผลประโยชน์ร่วม มีการลงทุนทางธุรกิจ ร่วมกันกับฝ่ายจัดหาผู้รับบริการและคู่แข่งเพื่อพัฒนาการบริการแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ ซึ่งจะ ทำให้มองเห็นจุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงาน เพื่อเรียนรู้จากแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดของแหล่งอื่น ๆ

5. ด้านโอกาสสำหรับการเรียนรู้ (Learning Opportunities) ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ และโอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

5.1 บรรยากาศในการเรียนรู้ (Learning Climate) บุคลากรในองค์กรสามารถที่จะ คาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือ อีกทั้งยังมีความสนใจในบทเรียนจากสิ่งที่ผิดพลาด มีการจัดสรรเวลาในการตั้งคำถามในเรื่องการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อที่จะวิเคราะห์ อภิปรายและ เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้น มีทัศนคติทั่วไปในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมุ่งไปที่ประเด็น การเรียนรู้และการทำให้ดีขึ้น หากมีปัญหาหรือข้อสงสัยประการใดจะได้รับความช่วยเหลือตาม ที่ต้องการ

5.2 โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Self - Development For All) องค์กร มีงบประมาณสำหรับบุคลากรทุกคนเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยสามารถที่จะตัดสินใจเลือกวิธีการ ฝึกอบรมหรือการพัฒนาใดด้านหนึ่งตามต้องการ มีผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำปรึกษา ได้อย่างเหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรอย่างพอเพียงที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดทั้งองค์กร

สรุปแนวคิดของ Pedler, Burguynne and Boydeall มีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรหรือ บริษัทแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ มีกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสม การก่อรูปแบบของนโยบาย กลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย มีระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะนำพา องค์กรไปทางไหน มีโครงสร้างที่มีกฎระเบียบและกระบวนการสามารถยืดหยุ่นในการตอบสนอง การเปลี่ยนแปลงได้รับรู้ข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี สังคม การเมือง ตลอดจนถึงแนวโน้มสังคม และพยายามพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge

Senge (1990) มีแนวคิดการบริหารนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ จนกระทั่งได้รับความนิยมปฏิบัติแพร่หลาย มุ่งเน้นความได้เปรียบจากการเรียนรู้ให้รวดเร็วกว่า คู่แข่ง ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญนำไปสู่การได้เปรียบทางธุรกิจอย่างยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) โดยการเรียนรู้ในองค์กรต้องเป็นการเรียนรู้ที่มีคุณภาพที่เกิดขึ้นกับสมาชิกทุกคนใน ทุกระดับ เนื่องจากเชื่อว่ามนุษย์ล้วนมีธรรมชาติของการใฝ่รู้ และมีความปรารถนาในการเรียนรู้

อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น Senge ได้เสนอแนวความคิดหลักสำคัญ 5 ประการ ภายใต้ชื่อว่า The Fifth Discipline อันเป็นแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรจนเกิดความเชี่ยวชาญในงานภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะของตนเอง เพิ่มความสามารถในการสร้างสรรค์งานที่เขาต้องการได้อย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อบ่มงำสัมฤทธิ์ผลของงาน

2. รูปแบบทางความคิด (Mental Models) หมายถึง การทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพยายามพัฒนารูปแบบความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยไม่ยึดติดกับความคิดความเชื่อเก่าที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ซึ่งรูปแบบความคิดจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสิ่งยั่วยุต่าง ๆ

3. วิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) เป็นความคิดหรือภาพที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแรงบันดาลใจของบุคคลที่สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์ร่วมจะส่งเสริมความรู้สึกที่มุ่งมั่นกับจุดมุ่งหมายร่วมขององค์กร และส่งผลต่อกิจกรรมองค์กรที่หลากหลาย รวมทั้งทำให้เห็นจุดเน้นศักยภาพและการเรียนรู้ สมาชิกองค์กรจะมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ร่วมเพราะวิสัยทัศน์ร่วมมาจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของแต่ละคนจึงทำให้เกิดการลงมือปฏิบัติ การเรียนรู้ และวิถีคิดแบบใหม่ รวมทั้งการปฏิบัติงานแบบใหม่ของบุคลากร

4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นการมองและเข้าใจระบบความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล เป็นการมองระบบแบบองค์รวมและสามารถมองเห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ได้มากกว่าที่จะเห็นเพียงส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับไปสู่กระบวนการคิดและการสื่อสารที่อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบองค์รวมจะต้องมีการคิดและวางแผนในองค์กร

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เป็นกรอบมโนทัศน์ที่จะเชื่อมโยงทุกหลักการเข้ามารวมกันเป็นทฤษฎีและการปฏิบัติ การคิดอย่างเป็นระบบช่วยให้สมาชิกในองค์กรมองเห็นความซับซ้อนความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้งหมดที่มีอยู่ การคิดเชิงระบบจะทำให้เกิดความชัดเจนของภาพรวมและภาพย่อย รวมทั้งเข้าใจกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องที่เป็นเหตุเป็นผลไม่ใช่การคิดแยกส่วนหรือมองเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง การคิดเชิงระบบทางการศึกษาจึงเป็นการมองภาพรวมของสถานศึกษา ชุมชน สภาพแวดล้อม บรรยากาศ สุขภาพ ของครอบครัวและบุคคลซึ่งเป็นส่วนประกอบของโครงสร้างและพฤติกรรมของระบบ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องส่งผลต่อกันและกัน

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาตนเองตลอดเวลาจนกลายเป็นบุคคลรอบรู้ 2. การมีรูปแบบความคิดที่ไม่คร่ำครึ ปรับเปลี่ยนตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยอมรับเข้าใจในการทำงาน 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกันให้เข้าใจตรงกัน 4. มีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกันนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และ 5. การคิดเชิงระบบ มองภาพรวมผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร คำนึงถึงสภาพแวดล้อม ความมีเหตุผล รวมถึงการตัดสินใจทำอย่างเป็นระบบ

3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Gavin

Garvin (1993) แห่ง Harvard University กล่าวว่า การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ การเรียนรู้ หรือการแสวงหาความรู้ (Knowledge Acquisition) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ (Knowledge Utilization) จะเห็นได้ว่าขั้นตอนหลักของการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้นี้ เกี่ยวข้องกับการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) และได้แนะนำหลัก 5 ประการในการเป็นองค์กรเพื่อเรียนรู้ดังต่อไปนี้

1. มีกระบวนการแก้ปัญหามีระบบ (Systematic Problem Solving) การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ถูกนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ปัญหา (แทนการคาดเดา) เช่น วงจรของ Deming “Plan Do Check Act” นอกจากนี้ การแก้ปัญหามีระบบจะนำข้อมูล (Data) จริงมาใช้ในการตัดสินใจ แทนการใช้สมมุติฐาน ที่เรียกว่า การตัดสินใจจากพื้นฐานความจริง รวมทั้งมีการใช้เครื่องมือทางสถิติง่าย ๆ มาช่วยในการจัดข้อมูลด้วย เช่น Histogram, Proto Chart, Correlation เป็นต้น

2. การทดลองแนวทางใหม่ (Experimentation With New Approaches) กิจกรรมที่มุ่งเน้นการแสวงหาและทดลองความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยกระบวนการเชิงวิทยาศาสตร์ซึ่งมักดำเนินควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลและมีขั้นตอน กระบวนการทดลองอาจเริ่มจากการดำเนินงานในลักษณะเล็ก ๆ เพื่อสะสมข้อมูล ความรู้ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง องค์กรที่ประยุกต์ใช้แนวทางการทดลองอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์เชิงบวก มักจะแสดงลักษณะของการเป็นองค์กรที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 ดำเนินงานด้วยความตั้งใจและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่อยู่เสมอในทุกช่วงเวลา

2.2 มีระบบการจูงใจและให้ผลตอบแทนที่ส่งเสริมการกล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ แม้มีความเสี่ยง

2.3 ผู้บริหารและบุคลากรต้องได้รับการฝึกฝนทักษะเกี่ยวกับวิธีการทดลอง ตลอดจนแนวทางการประเมินผลการทดลองอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การทดลองอาจอยู่ในรูปแบบของ “โครงการสาธิต” ซึ่งมีขอบเขตที่ใหญ่และซับซ้อนกว่าการทดลองขนาดเล็กทั่วไป

2.4 เป็นการริเริ่มที่รวมองค์ความรู้ แนวคิด และหลักการที่องค์กรมีเป้าหมายจะพัฒนาต่อยอดในอนาคต

2.5 โครงการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวนโยบายและแนวทางในการตัดสินใจในลำดับถัดไปขององค์กร

2.6 เป็นโครงการที่มักจะถูกพัฒนามาจากทีมงานจากหลาย ๆ หน่วยงาน

3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องในอดีต (Learning From Their Own Experience and Past History) โดยองค์กรจะต้องพิจารณาเหตุผลผิดพลาดและสิ่งที่ประสบความสำเร็จในอดีตและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดบทเรียนการเรียนรู้ทุกคนสามารถเข้าถึงได้

4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning From The Experiences and Best Practices of Others) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศขององค์กรอื่น องค์กรจะต้องหามุมมองใหม่จากภายนอก เพราะการมองเห็นที่ดีจะมาจากการมองจากภายนอกที่เป็นสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยจะมองหาสิ่งที่เปิดเผยผ่านการวิเคราะห์ ปรับปรุงและประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม โดยอาจทำการเปรียบเทียบหรือการสื่อสารกับลูกค้าเพื่อข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ก็ได้

5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly And Efficiently) การกระจายความรู้อย่างรวดเร็วทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องสำคัญกลไกต่าง ๆ ที่ช่วยในการกระจายความรู้ เช่น การเขียน การพูด รายงานต่าง ๆ ที่คนในองค์กรสามารถหาอ่านได้ การเชื่อม ชมหน่วยงานต่าง ๆ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การฝึกอบรมพัฒนา เป็นต้น

สรุปว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Gavin ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่

1. มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 2. ทดลองหาแนวทาง/ความรู้ใหม่ 3. เรียนรู้จากประสบการณ์ 4. เรียนรู้จากตัวอย่างองค์กรอื่น 5. ถ่ายทอดความรู้ร่วมกันทำงานเป็นทีม

4) องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Gephart et al.

Gephart (1996) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมทั้งมีการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติที่เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแต่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็วเผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมการบริหารงาน และวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครูเป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Gephart et al. ประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้าน ได้แก่ 1. มีการเรียนรู้ทุกระดับ 2. มีการพัฒนาตนเองในการสร้างความรู้ 3. มีการคิดอย่างเป็นระบบ 4. มีวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และ 5. ยึดถือความสุขของคนในองค์กรเป็นศูนย์กลาง

5) องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt

Marquardt (1996) กล่าวถึงองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เปลี่ยนผ่านสู่ "องค์กรแห่งการเรียนรู้" ไว้ดังนี้

1) พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

เป็นการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งองค์กร มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ระดับการเรียนรู้ ตั้งแต่บุคคล กลุ่มงาน และทั้งองค์กร 2) ประเภทของการเรียนรู้ และ 3) ทักษะการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และสามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)

การเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร โดยต้องปรับทั้งเป้าหมายและแนว

ทางการดำเนินงาน จากเดิมที่มุ่งเน้นเฉพาะผลผลิตและภารกิจไปสู่การให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่กัน ตัวอย่างเช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนองค์กร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงการออกแบบโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และส่งเสริมการบูรณาการข้ามหน่วยงาน

3) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment)

การมอบอำนาจให้กับสมาชิกในทุกส่วนขององค์กรประกอบด้วย 6 ด้านหลัก ได้แก่ บุคลากร ผู้นำ ผู้ให้บริการหรือลูกค้า คู่ค้า หุ้นส่วนพันธมิตร และชุมชน โดยให้สิทธิในการปฏิบัติงานและส่งเสริมการเรียนรู้ รวมถึงให้ความเคารพต่อพนักงานในฐานะผู้มีความรู้ความสามารถ การมอบอำนาจนี้ยังครอบคลุมถึงการบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น หน่วยงานภายนอก และชุมชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การบริหารจัดการความรู้หมายถึงการแสวงหา พัฒนา และสร้างองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีระบบในการรวบรวม จัดเก็บ และเข้าถึงข้อมูล ทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร โดยเอื้อต่อการเข้าถึงของสมาชิกทุกระดับได้อย่างสะดวก องค์กรควรมีระบบที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์และกลไกที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ในทุกส่วนขององค์กรอย่างทั่วถึง

5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology Application) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเกิดประโยชน์ในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การเรียนรู้ 2. องค์กร 3. สมาชิกในองค์กร 4. ความรู้ และ 5. เทคโนโลยี

จากการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วท่ามกลางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และกฎหมายที่มีการเปลี่ยนแปลง ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นแนวคิดการบริหารจัดการในองค์กรให้มีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการและสร้างความพึงพอใจทั้งคนในองค์กรและผู้รับบริการ นำไปสู่ความสำเร็จที่แท้จริง โดยคุณลักษณะเด่น คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ในองค์กร เปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด มีการเรียนรู้การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการทำงานเป็นทีม มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยการนำใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ในองค์กรอย่างเต็มที่

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Pedler et al. (1988)	องค์กรประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) 2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in) 3. ด้านโครงสร้าง (Structures) 4. ด้านการมองภายนอกองค์กร (Looking out) 5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)
Senge (1990)	แนวคิดวินัย 5 ประการ อันเป็นทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ 1. ด้านบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental Model) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) 5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking)
Gavin (1993)	หลัก 5 ประการในการเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ 1. กระบวนการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (Systematic Problem Solving) 2. การทดลองแนวทางใหม่ (Experimentation With New Approaches) 3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและเรื่องในอดีต (Learning From Their Own Experience And Past History) 4. การเรียนรู้จากประสบการณ์และวิธีการที่ดีที่สุดของผู้อื่น (Learning From The Experiences And Best Practices Of Others) 5. การถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Transferring Knowledge Quickly And Efficiently)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Gephart et al. (1996)	แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1. ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ 2. สร้างความรู้และแบ่งปันความรู้ 3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ 4. สร้างวัฒนธรรมในองค์กร 5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง
Marquardt (1996)	องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) 2. การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organizational Transformation) 3. การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) 4. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) 5. การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ได้สรุปดังตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และสังเคราะห์ทฤษฎีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากเอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏในตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรทฤษฎีองค์ประกอบของการเรียนรู้ จากเอกสาร หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ ขององค์กร การเรียนรู้	ผู้วิจัย	ร้อยละ	85	50	60	65	60	40	45
		รวม (ความถี่ 20 คน)	17	10	12	13	12	8	9
		กนกเนตร คำไพ (2566)	✓	-	✓	✓	-	✓	✓
		เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		สุชาดา รักอก (2565)	✓	-	-	-	-	✓	✓
		นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		วันชนก อาจปฐ (2564)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		วีรยา ตั้จจะเขตต์ (2564)	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
		ณัฐ ไร่จินดา (2563)	-	-	✓	✓	-	-	✓
		สุนิสา มุ้ยจีน (2563)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		นครินทร์ จัปจิตต์ (2562)	✓	-	-	-	-	✓	✓
		ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		รติกร พุฒิประภา (2562)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		วรารณ ปานเพชร (2562)	✓	-	-	-	-	✓	✓
		วรรณพร ศรีชัยศรี (2561)	✓	-	-	-	-	✓	✓
		จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		จินตนา สิงห์เสนา (2560)	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓
		Gephart et al. (1996)		-	-	✓	✓	✓	-
		Marquardt (1996)	✓	-	-	-	-	✓	✓
		Gavin (1993)	✓	-	-	-	✓	✓	-
		Senge (1990)	✓	✓	✓	✓	✓	-	-
		Pedler et al. (1988)	-	-	-	-	-	-	-
		1. การเป็นบุคคลรอบรู้							
		2. มีรูปแบบความคิด							
		3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม							
		4. การเรียนรู้เป็นทีม							
		5. การคิดเชิงระบบ							
		6. การจัดการความรู้							
		7. การใช้เทคโนโลยี							

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ร้อยละ		25	30	5	10	10	15	10
รวม (ความถี่ 20 คน)		5	6	1	2	2	3	2
กนกเนตร คำไพ (2566)		-	-	-	-	-	-	-
เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565)		-	-	-	-	-	-	-
สุชาดา รักอก (2565)		✓	✓	-	-	-	-	-
นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564)		-	-	-	-	-	-	-
วันชนก อาจปฐ (2564)		-	-	-	-	-	-	-
วีรยา สัจจะเขตต์ (2564)		-	-	-	-	-	-	-
ณัฐ ไร่จินดา (2563)		-	-	-	✓	-	✓	✓
สุนิสา มุ้ยจีน (2563)		-	-	-	-	-	-	-
นครินทร์ จีบจิตต์ (2562)		✓	✓	-	-	-	-	-
ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562)		-	-	-	-	-	-	-
รติกร พุฒิประภา (2562)		-	-	-	-	-	-	-
วราภรณ์ ปานเพชร (2562)		✓	✓	-	-	-	-	-
วรรณพร ศรีชัยศรี (2561)		✓	✓	-	-	-	-	-
จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560)		-	-	-	-	-	-	-
จินตนา สิงห์เสนา (2560)		-	-	-	-	-	-	-
Gephart et al. (1996)		-	✓	-	-	-	-	✓
Marquardt (1996)		✓	✓	-	-	-	-	-
Gavin (1993)		-	-	-	-	✓	✓	-
Senge (1990)		-	-	-	-	-	-	-
Pedler et al. (1988)		-	-	✓	✓	✓	✓	-
องค์ประกอบ ขององค์กร การเรียนรู้	ผู้วิจัย							
	8. องค์กร							
	9. สมาชิกในองค์กร							
	10. ด้านกลยุทธ์							
	11. ด้านโครงสร้าง							
	12. การมองภายนอก							
	13. การมองภายใน							
	14. วัฒนธรรมองค์กร							

จากตารางที่ 2 ตารางสังเคราะห์ตัวแปรตามทฤษฎีองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากเอกสาร หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ความถี่ที่ระดับความถี่ ตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป หรือ คิดเป็นความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป จากจำนวนผู้วิจัยทั้งหมด 20 คน ได้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) 2) รูปแบบความคิด (Mental Model) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) 4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) และ 5) การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎี เพื่อนำมาศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสและหาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การเป็นคนที่สามารถสร้างความรู้ความชำนาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง ทุกด้านปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร และมีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาชีพของตน

จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากร มีคุณลักษณะแสดงถึงความกระตือรือร้นมีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เป็นผู้ที่สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา

วรรณพร ศรีชัยศรี (2561) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีการเรียนรู้ที่หลากหลายและอย่างต่อเนื่องในการเรียนรู้ด้วยตนเอง กลุ่ม และการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษา สถานศึกษาจัดประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเรียนรู้ในการปรับความคิด ความเชื่อ และค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานศึกษา สถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชานำประสบการณ์การเรียนรู้จากอดีตมาประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำเอาความรู้ไปใช้พัฒนาบุคคล กลุ่ม และองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชาใช้ทักษะการเรียนรู้ในการคิดและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดในเชิงบวกในการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

วราภรณ์ ปานเพชร (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคล ระดับทีม ไปจนถึงระดับองค์กร โดยรูปแบบของการเรียนรู้นั้นครอบคลุมหลากหลายลักษณะ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัวตามสถานการณ์ การเรียนรู้จากการคาดการณ์อนาคต การเรียนรู้จากความรู้ที่ได้รับมา และการเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติจริง

รติกร พุฒิประภา (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคคลที่ใฝ่เรียนรู้ จะมุ่งสร้างความเปลี่ยนแปลงของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเองและองค์กร และยังเป็นผู้ที่มีทักษะและเชี่ยวชาญในการสร้างพลังให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ของตนเอง เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีความกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาและมีจิตใจใฝ่รู้ต้องการพัฒนาตนเองโดยการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้มีความมุ่งมั่นใฝ่หาความรู้ใหม่ ๆ มีการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นจากคุณวุฒิเดิม มีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลความรู้ต่างๆ เพื่อนำมาสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

นกรินทร์ จัปจิตต์ (2562) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยจะต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้ใฝ่รู้และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการเรียนรู้ทุกระดับทั่วทั้งองค์กร และมีทักษะการเรียนรู้โดยมีแบบแผนทางความคิดที่เหมาะสม โดยบุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือการแบ่งปันการทำงานเป็นทีม และการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา และเจริญเติบโตขององค์กร

สุนิสา ม้วยจีน (2563) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความกระตือรือร้นสูง สามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเองเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล่าวที่จะคิดและลงมือปฏิบัติตามความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในชีวิต

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการฝึกฝนความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง กระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาความสามารถให้เกิดความเชี่ยวชาญนำไปสู่จุดมุ่งหมายและสำเร็จที่ตั้งไว้

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ครุมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา การเรียนรู้และเข้าใจความคิดของแต่ละบุคคลในสถานศึกษา มีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ภายในสถานศึกษา การนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหา

วันชนก อาจปฐ (2564) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และสร้างความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ยึดติดพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะขอบเขตเรื่องงานที่รับผิดชอบ

สุชาดา รักอก (2565) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ทั้งระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาปรับใช้ด้วยวิธีการที่หลากหลายก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม มุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความมุ่งมั่น มีความพยายามใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถทักษะ และความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น โดยสามารถตัดสินใจเลือก การฝึกอบรม หรือพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันไปตามความสนใจของแต่ละบุคคล มีความรัก ความเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน ทูมเทในการปฏิบัติงานในองค์กร แบ่งปัน แลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูล ระหว่างกันและกันของบุคลากร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสอดคล้องกับความเป็นจริง กล้าตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้ การทดลองทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ปรับเปลี่ยนการบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้เข้าด้วยกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิผล

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา วิสัยทัศน์ บุคลากรของ มีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ ส่งเสริมการนำความสามารถที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ ส่งเสริมทำผลงานทางวิชาการ วัตถุประสงค์และประเมินผลตามสภาพจริง

สรุป การเป็นบุคคลรอบรู้ หมายถึง ผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งด้านวิชาชีพและการดำเนินชีวิต ยอมรับความจริง และปรับตัวตาม

กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแสวงหาความรู้จากหลากหลายแหล่ง สามารถบูรณาการความรู้เข้ากับการปฏิบัติงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรผ่านการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพร่วมกัน

2) การมีรูปแบบความคิด (Mental Mode)

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การคิดอย่างมีเหตุ มีผลตรีกตรองก่อนการ ตัดสินใจในความคิดอ่านของคนที่มีอิทธิพลต่อความรู้ความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก โดยอาศัยการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ สามารถแยกแยะประเด็นปัญหา ข้อแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงกับ ความคิดเห็นและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีบุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณ พิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้

รติกร พุฒิประภา (2562) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ข้อสรุปหรือภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบ วิธีคิด และความรู้ความเข้าใจรวมทั้ง การแสดงออกทางพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว

ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเป็นผู้ที่มีมุมมองความคิดที่สร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ คิดนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดของตนเอง ปรับรูปแบบและกระบวนการท างานให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับนโยบายหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเองโดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิจรรย์ญาณในการพิจารณาและสามารถแยกแยะการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณ สามารถพัฒนาความคิดให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีแบบแผนทางความคิด ความเข้าใจ ความเชื่อ และทัศนคติแสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient : EQ) ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นรูปแบบความคิด มีวิธีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า ครูสามารถนำประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาเป็นแนวคิดของตนเอง ครูสามารถเข้าใจปัญหาและตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถแสดงความคิดเห็นออกอย่างอิสระและมีทัศนคติที่ดี

วันชนก อัจปฐ (2564) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวนสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้งานชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

เบญจรัตน์ วรรณเสนาะ (2565) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง การที่บุคคลมีรูปแบบวิธีคิด ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีวิธีการคิดและแสดงออกตามมุมมองของตนเอง มีกลยุทธ์ในการปรับวิธีการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง มีความตื่นตัวในการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีเจตคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีวิธีการทำงานที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมใจในการทำงาน มีแบบแผนการคิดไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยไม่ยึดติดกับวิธีคิด แนวทางปฏิบัติแบบที่เคยเป็น

กนกนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง บุคลากรหรือสมาชิกขององค์กรเป็นผู้ที่สามารถปรับรูปแบบวิธีการ คิดและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนและปรับความคิดให้เข้ากับความคิดของเพื่อนร่วมงาน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียนเป็นสำคัญ สามารถคิดแยกแยะสิ่งที่เป็นนามธรรมและนำสู่รูปธรรมในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน และสามารถคิดเชื่อมโยงความคิดได้หลากหลาย มุมมอง พร้อมรับ ข้อมูลใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ของตน มีการฝึกทักษะการคิด และทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่

สรุปได้ว่า การมีรูปแบบความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดและทัศนคติที่ส่งผลต่อการตัดสินใจและการปรับตัวของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ บุคคลที่มีรูปแบบความคิดที่ดีจะสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผล แยกแยะข้อเท็จจริงจากความคิดเห็น และปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนาความคิดต้องอาศัยการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ การเรียนรู้จากประสบการณ์ เปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ อย่างมีวิจารณญาณ และบูรณาการข้อมูลจากหลากหลายมุมมองเพื่อสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างภาพอนาคตขององค์กรโดยสมาชิกขององค์กรกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้มีทิศทางที่ชัดเจนบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อที่คล้ายกันและสมาชิกทุกคนปฏิบัติตามเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่มีบุคลากร มีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์เชื่อมโยง และบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์ มีความคิดมองเป้าหมายในอนาคต รวมทั้งมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

รติกร พุฒิประภา (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความเข้าใจและทัศนคติเดียวกันในหมู่สมาชิกองค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถมองเห็นเป้าหมายร่วมและมุ่งมั่นทำงานไปในทิศทางเดียวกัน จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลรับรู้ว่ายโรงพยาบาลมีภาพเป้าหมายของโรงพยาบาลที่อยากเห็นในอนาคตและมีการสนับสนุนให้โรงพยาบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เจ้าหน้าที่รู้สึกคล้อยตาม รู้สึกเห็นด้วยกับภาพเป้าหมายของโรงพยาบาล เห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการที่ทำให้ภาพเป้าหมายของโรงพยาบาลบรรลุมีส่วนร่วม กำหนดเสนอแผนภาพเป้าหมายของโรงพยาบาลที่อยากเห็นในอนาคต

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง เป็นการสร้างความร่วมมือกัน หรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

ณัฐ ไฉ้จินดา (2563) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การรวมเอาความคาดหวังเป้าหมายและทิศทางในอนาคตเข้าไว้ด้วยกัน และเป็นภาพอนาคตที่บุคคลในองค์กร มุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น กำหนดวิสัยทัศน์จะช่วยให้องค์กรมีทิศทางอย่างชัดเจนในการดำเนินการด้านการจัดการความรู้ ซึ่งต้องมีการกำหนดไว้ในระดับที่เหมาะสม หรือบุคลากรสามารถมองเห็นทิศทางทิศทางและขอบเขตร่วม ซึ่งจะอยู่บนพื้นฐานค่านิยมความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยสนับสนุนให้องค์กรดำเนินงานด้านการจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนัก และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียนสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ครูมีเป้าหมายในการทำงานทิศทางเดียวกัน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เข้าใจเป้าหมายชัดเจน ครูแบ่งความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันและการร่วมมือกันภายในโรงเรียน ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน

วันชนก อาจปฐ (2564) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกัน มองภาพรวมไปในทิศทางเดียวกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร และร่วมมือดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

กนกนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง จุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคตโดยมองอนาคต จากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส การมองการณ์ไกลซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ในความหมายเชิงปฏิบัติการจึงหมายถึงการกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมากำหนดภาพของเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร โดยทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การสร้างความเข้าใจและทิศทางที่ชัดเจนร่วมกันในองค์กร โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติพร้อมปรับทัศนคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรรวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมมือกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบ และแรงขับเคลื่อนในการทำงาน

4) การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทักษะและวิธีคิดโดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความจริงใจ และรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวมเพื่อพัฒนาความรู้และสร้างพลังให้เกิดในองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากรมีคุณลักษณะแสดงถึงมีการร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

รติกร พุฒิประภา (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การร่วมมือ แบ่งปัน ทำงานเป็นทีม ดำเนินงานในลักษณะเครือข่าย ไม่ใช่เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างใดอย่างหนึ่งแต่ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องระยะยาวและริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ใหม่เพื่อสร้างการแข่งขันและสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล มีการทำงานโดยประสานงานกันระหว่างบุคคลและหน่วยงาน มีการนำความรู้ความชำนาญของแต่ละคนออกมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนอื่นเป็นทีม มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำร่วมทำงานโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงานและมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้กิจกรรมงาน หรือภารกิจประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานและระดับโรงพยาบาล

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง เป็นการเรียนรู้ร่วม สมาชิกในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากระบบการเรียนรู้ในลักษณะทีมจะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการรวมพลังของกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรนั้นคือการรวมตัวของทีมงานในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ณัฐ โอัจินดา (2563) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ทุกคนในทีมมีสำนึกร่วมกันว่า ทำอะไร ทำอย่างไร ซึ่งอาศัย 2 ปัจจัยในการดำเนินงานร่วมกัน คือ IQ และ EQ และการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารองค์กรในแต่ละระดับ โดยเน้นการเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งบุคคล และทีมเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมให้บุคคล ทีมงานมีโอกาสเพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองแล้วนำมาพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายมีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความเห็นกันในทุกระดับและอย่างต่อเนื่องความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะผ่านการสนทนาหรืออภิปราย เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและคณะครูให้เพิ่มขึ้น

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง ครูได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการประสานความร่วมมือในการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ของเพื่อนร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลภายในสถานศึกษาและพัฒนาความสามารถของทีมทำให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเอง และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

วันชนก อาจปรุ (2564) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม ขอมรับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน มีการสร้างโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการประชุม อภิปรายเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมกันอย่างอิสระและตรงไปตรงมา ตระหนักถึงความต้องการขององค์กร โดยรวม โดยใช้ทักษะการฟังและการสื่อสารที่ต้องมีการค้นหาประเด็นอย่างอิสระและสร้างสรรค์ มีความรักสามัคคีกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนส่งเสริมระบบ การทำงานเป็นทีมให้บุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งเมื่อทีมงานเกิดการเรียนรู้ก็ส่งผลให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ไปพร้อมกัน

กนกนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพล ส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ร่วมกับผู้อื่นในทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ไปในแนวทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

สรุปว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพทั้งบุคคลและทีม การเรียนรู้ในทีม เน้นความร่วมมือและการทำงานที่มีเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน โดยสร้างความสัมพันธ์ผ่านการสนทนาและการระดมความคิดเห็นพร้อมยอมรับความแตกต่าง และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking)

จินตนา สิงห์เสนา (2560) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง วิธีการคิดในภาพรวมที่เป็นระบบมีเหตุมีผล และทำให้ผลของการคิดหรือผลของการแก้ปัญหาที่ได้นั้นมีความถูกต้องแม่นยำ และรวดเร็วโดยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบและอาจเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กร

ฐิติ เรืองฤทธิ์ (2560) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคลากรมีคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์แบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางาน และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

รติกร พุฒิประภา (2562) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงองค์ประกอบเข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล โดยสามารถมองเห็นความสัมพันธ์กันเป็นระบบอย่างชัดเจน มีเหตุผล สู่การวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

ลินดา ขวนขวยทรัพย์ (2562) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล สามารถคิดเชื่อมโยงเห็นความสัมพันธ์และผลกระทบต่อกันของส่วนย่อยแต่ละส่วน สามารถปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีเหตุมีผล มีการวางแผนเน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติจริงได้คิดพิจารณาถึงสภาพการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้

สุนิสา มุ้ยจีน (2563) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แบบมุ่งมั่นพัฒนาด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางความคิดแบบใหม่ให้สามารถนำมาพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนและมีการวางแผนการทำงานโดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการคิดแบบเชื่อมโยง และเห็นความสัมพันธ์ในองค์กร มีวิสัยทัศน์ เข้าใจปรากฏการณ์ และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รูปแบบที่สืบเนื่องกันอย่างเป็นระบบ

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ครุมีความรู้และความสามารถเชื่อมโยงความรู้ สามารถเข้าใจภาพรวมของกระบวนการความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล สามารถมองปัญหาโดยการแยกภาพรวมออกมาเป็นภาพย่อย ครุคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการฝึกฝนด้านการคิดวิเคราะห์ อย่างต่อเนื่อง โดยการสำรวจและแก้ปัญหาสิ่งรอบตัว

วันชนก อาจปรุ (2564) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการปฏิบัติงาน รู้ระดับความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง การวางแผนสร้างความร่วมมือกัน สมาชิกองค์กรมองเห็นความซับซ้อนความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้งหมด มีการคิดอย่างครบวงจรมองภาพรวมและภาพย่อยของสถานศึกษา จัดระบบการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มีการตรวจสอบซ้ำเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกเนตร คำไพ (2566) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ แบบองค์รวมเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่าง องค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผลในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง กระบวนการคิดที่มองภาพรวมของระบบ โดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุเป็นผล ทั้งส่วนรวมและส่วนย่อย บุคคลที่มีการคิดเชิงระบบจะสามารถวางแผนและแก้ปัญหาได้อย่างมีลำดับขั้นตอน มีการคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ ใช้การบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการทำงานในองค์กรอย่างชัดเจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาองค์กรให้เติบโต

2.3 แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

Watkin & Marsick (1993) กล่าวว่า องค์กรสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยในการปฏิบัติจริง องค์กรควรดำเนินการผ่านแนวทางต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) สร้างโอกาสและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สามารถดำเนินการผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เช่น การได้รับผิดชอบในงานใหม่ที่มีความท้าทาย การจัดระบบพี่เลี้ยงให้ผู้มีประสบการณ์ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลาย และเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและบทสนทนาระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

2) ส่งเสริมให้มีสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่งเสริมให้เกิดการพูดคุย ชักถาม และแลกเปลี่ยนมุมมองระหว่างบุคลากร ทั้งในระดับบุคคลและระดับทีม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระบวนการสนทนาอย่างสร้างสรรค์จะช่วยพัฒนาความเข้าใจร่วมและยกระดับคุณภาพของผลงานให้ดียิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในทุกระดับ สามารถดำเนินการผ่านการกระจายอำนาจในการคิดและการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานแบบทีม รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมของทีมงานหรือกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร トラบเท่าที่ยังสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักขององค์กร

4) กำหนดระบบที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสนใจในการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ระบบดังกล่าวจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการร่วมมือกันในการออกแบบงานใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและผลผลิตทางความรู้ นอกจากนี้ ควรมีการสร้างเครือข่ายหรือช่องทางที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและสร้างความก้าวหน้าในองค์กร

5) สนับสนุนการกระจายอำนาจภายในองค์กรโดยอาศัยวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นฐาน เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเป้าหมายภาพรวมขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ร่วมช่วยให้บุคลากรผสานความคิดและความต้องการส่วนบุคคลเข้ากับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีพลัง และสอดคล้องเป็นหนึ่งเดียวกัน

6) เชื่อมโยงองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก เรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งในมิติของลูกค้า คู่แข่ง และบริบทของสังคมและชุมชนโดยรอบ ควรมีการทำงานเชิงรุกและใกล้ชิดกับภายนอก พร้อมทั้งปรับปรุงองค์กรให้มีความยืดหยุ่น และ

สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน ปัญหา และอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริประภา พิลาสภา (2560) ได้เสนอแนวทางบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการบริหารตนเอง เน้นการวางแผนและพัฒนาตนเอง พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันอย่างมีพลังและไปในทิศทางเดียวกัน

3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม เป็นการพัฒนามุคคลากรในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ไว้วางใจกัน และการมีส่วนร่วมในการองค์กร

4) ด้านแบบแผนทางความคิด เป็นการพัฒนามุคบุคลากรให้เกิดความเข้าใจต่อองค์กร เพื่อการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถมองเห็นภาพรวม และเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ อย่างมีตรรกะและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

6) ด้านเทคโนโลยี เน้นการประยุกต์เครื่องมือและนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้

พิชชาภา อ่างสุวรรณ (2560) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็นหลายด้าน ดังนี้

1) ด้านระบบองค์กร มีแนวทางสำคัญ คือ การกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และโครงสร้างการบริหารภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้านการเรียนรู้ในหมู่มุคบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงจัดทำแผนโครงสร้าง เช่น งบประมาณ กำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วน ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดการแลกเปลี่ยนจากการอบรม และสัมมนา

2) ระบบสมาชิก จัดทำแผนพัฒนามุคบุคคล โดยเน้นทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) กับผู้เกี่ยวข้อง เช่น ปราชญ์ท้องถิ่น หน่วยงานภายนอก หรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาล้าคิด ล้าทำ และริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการเรียนรู้และนวัตกรรม เช่น การยกย่อง ชมเชย หรือเสนอความดีความชอบแก่บุคคลหรือทีมที่สร้างสรรค์ผลงาน รวมถึงมีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่แบ่งปันความรู้แก่เพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านกลไกการเรียนรู้ มีแนวทางในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ด้วยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ID PLAN: Individual Development Plan) ที่ตอบรับกับนโยบายคูปองพัฒนาครู โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทำหน้าที่ทั้งในฐานะผู้ถ่ายทอด ผู้กระตุ้น และผู้ให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะ และวิธีการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและแนวคิดในระดับสากล

4) ด้านระบบเทคโนโลยี มีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาโดยการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษารับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญ สร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียน นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมความคิดและองค์ความรู้จากบุคคลภายนอกและภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือช่วยข้อมูลสารสนเทศ พัฒนาการจัดการฐานข้อมูลของโรงเรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ และจัดการเรียนรู้ รวมถึงมีระบบรักษาความปลอดภัย

5) ด้านระบบความรู้ มุ่งเน้นการสร้างยุทธศาสตร์ด้านการคิดและการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมีการพัฒนาระบบการจัดการข้อมูลควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้สามารถให้บริการสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย เพื่อเก็บองค์ความรู้ ข้อมูลสารสนเทศและการนำออกมาใช้ที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรระหว่างกลุ่มบริหารงานจะได้รับการฝึกฝน ส่งเสริมการเรียนรู้ข้ามหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลและเผยแพร่แนวคิดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะด้านการจัดการความรู้อย่างครบถ้วน ทั้งการค้นหาและรวบรวมความรู้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่ การจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ การถ่ายทอดความรู้สู่บุคคลอื่น และการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เหมาะสม พร้อมทั้งดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

เสาวภาคณ์ เชาวนะสิริธรรม (2560) กล่าวว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1) ส่งเสริมบรรยากาศให้เอื้อต่อองค์กรการเรียนรู้

1.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะเครือญาติ เพื่อทลายข้อจำกัดของวัฒนธรรมแบบราชการที่มักเน้นความเป็นทางการ ความมีระเบียบแบบแผน การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมแบบเครือญาตินี้จะเน้นความสัมพันธ์ที่อบอุ่น เป็นมิตร เอื้ออาทร และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความมีส่วนร่วม การเห็นพ้องร่วมกัน และความร่วมมืออย่างสมัครใจ โดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในลักษณะพี่น้อง ผู้บริหารควรมีหลักความยุติธรรม เสมอภาค และคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรทุกระดับ เสริมสร้างความจงรักภักดี เกิดความภูมิใจของบุคลากรในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 นำหลักจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะในบริบทของผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งในด้านความคิด ความต้องการ และการแสดงออกทางพฤติกรรม ผู้บริหารควรใช้วิจารณญาณในการสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคลากรทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้สามารถระบุสาเหตุของปัญหาและพัฒนาแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม

1.3 การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงานเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง มีกำลังใจในการทำงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4 สร้างวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ควรสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยให้จัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ตามขอบเขตของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร อันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถประเมิณผลได้

1.5 สร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ แบ่งปัน และเคารพซึ่งกันและกัน ควรจัดสรรภาระหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงบทบาทและภาระงานของบุคลากรแต่ละคน เพื่อลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

2) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการแสดงความคิดเห็นในมุมมองที่หลากหลาย

2.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนมุมมองเพื่อร่วมกันหาทางออกที่เหมาะสม โดยควรเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น เช่น การจัดประชุมในรูปแบบของการสนทนาอย่างลึกซึ้งด้วยความเคารพและเหตุผล เพื่อช่วยลดความตึงเครียดจากความเห็นที่ไม่ตรงกัน และสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร

2.2 ปลุกฝังค่านิยมในการเปิดรับความเห็นที่หลากหลาย โดยควรส่งเสริมบรรยากาศที่ให้ความเคารพต่อความคิดที่แตกต่าง กระตุ้นให้บุคลากรกล้าเสนอความคิดเห็น แม้จะไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นส่วนใหญ่ก็ตาม พร้อมทั้งชื่นชมและให้คุณค่ากับผู้ที่กล้าแสดงออกทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ รับฟังอย่างตั้งใจโดยปราศจากอคติหรือตัดสินผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่การเปิดพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ภายในองค์กร

2.3 สนับสนุนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล เพื่อสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้จินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน และแสวงหาแนวทางที่หลากหลาย อันจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นและทันสมัย

2.4 การเสริมสร้างสมรรถนะด้านอารมณ์ (EQ) ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนาและยกระดับความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างทัศนคติเชิงบวก มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีมุมมองต่อโลกในแง่ดี มีพลังใจในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ย่อท้อ ตลอดจนสามารถสร้างแรงบันดาลใจและปลุกกำลังใจให้กับตนเองในช่วงเวลาที่เผชิญกับความล้มเหลวหรือความท้าทายต่าง ๆ

3) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดและความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล

3.1 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ ควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงวิเคราะห์ให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อส่งเสริมการมองภาพรวมขององค์กรอย่างมีโครงสร้าง สามารถวางแผน แก้ปัญหา และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นเลิศในระดับบุคคล โดยควรกำหนดขอบเขตภาระงานอย่างชัดเจน ไม่กระจายภาระหน้าที่จนเกินความเหมาะสม พร้อมทั้งจัดสรรปริมาณงานให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนานั้นอาจดำเนินการผ่านการทบทวนการปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงาน ซึ่งจะช่วยยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพโดยรวมขององค์กรในระยะยาว

3.3 การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่บุคลากรทุกระดับ ควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่

ผู้บริหารระดับสูงจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และตอบสนองต่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร

4) การส่งเสริมกระบวนการและการดำเนินการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม

4.1 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ควรพัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บ รวบรวม และบริหารข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ การวางแผน และการพัฒนางานในทุกระดับ

4.2 ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมีบทบาทและประสบการณ์ที่หลากหลาย ได้มีเวทีในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เสริมสร้างความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพโดยรวมขององค์กร

4.3 การปรับบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการเป็นผู้ให้คำปรึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับบทบาทจากการทำหน้าที่เป็นเพียงผู้สั่งการ มาเป็นผู้นำที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษา สนับสนุน และชี้แนะแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางความคิด ที่มีความรู้รอบด้าน เข้าใจงานทุกมิติขององค์กร และสามารถถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และทำหน้าที่เป็นนักพัฒนาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใจกว้าง ไม่ยึดถือประโยชน์ส่วนตน มีแนวคิดเชิงบวก และมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการยอมรับความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้

5.1 การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ ปัจจุบันโครงสร้างองค์กรยังคงยึดรูปแบบของหน่วยงานราชการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของการเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในกรณีที่บุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากกว่าสายวิชาการ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การพัฒนาองค์กรยังขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงควรมีการปรับโครงสร้างให้เหมาะสมกับบริบทของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และสอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัยอย่างแท้จริง

5.2 การส่งเสริมการบริหารงานแบบกระจายอำนาจและมีส่วนร่วม ควรดำเนินการแบ่งหน้าที่และกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในลักษณะแนวราบ โดยสนับสนุนการทำงานแบบทีมย่อย และลดลำดับชั้นในกระบวนการทำงานให้น้อยที่สุด พร้อมทั้งให้อำนาจแก่บุคลากรและทีมงานในการตัดสินใจและดำเนินงานอย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยให้โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากบุคลากรในทุกระดับ

5.3 การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับนโยบายขององค์กร ควรผลักดันให้แนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถูกรวมอยู่ในนโยบายสำคัญของหน่วยงาน เพื่อปลูกฝังความตระหนักและความเข้าใจในหมู่บุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการน้อมนำแนวคิดดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

5.4 ยกระดับทักษะด้านการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ควรดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของผู้บริหารในทุกระดับตำแหน่งให้มีทักษะด้านการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการวางแผน ควบคุม และดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ เนื่องจากความก้าวหน้าขององค์กรในทิศทางที่ต้องการ จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้

อัจฉรา เชื้อนวิเศษ (2561) กล่าวว่า แนวทางการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1) ด้านพลวัตการเรียนรู้ คือ ครูและบุคลากรในองค์กรมีการปรับเปลี่ยนตนเอง ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองบ่อยครั้ง องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารงานแบบครบและทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน มีการสร้างสื่อและพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ ๆ ทันสมัยมาก ๆ ยิ่งขึ้นทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิทยาการต่าง ๆ เพื่อที่จะอยู่ในสังคม และประกอบอาชีพได้ และเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนได้มีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย การพัฒนางานต่าง ๆ โดยนำกระบวนการวางแผน การลงมือปฏิบัติการติดตามประเมินผลและการตรวจสอบ ปรับปรุงในทุกงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง มีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถสื่อสารทั้งในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรควรมีเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน เช่น เศรษฐกิจพอเพียง, STEM, BBL, PLQ ตลอดจนมีการบูรณาการจัดการชั้นเรียนเข้ากับการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยใช้ศาสตร์ของพระราชและ ทฤษฎี POSCOP, PDCA เป็นต้น

2) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร คือ มีการปรับโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นระบบ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ด้าน องค์กรต้องทำงานในเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ ทำทนายการเปลี่ยนแปลง มุ่งคุณภาพและประสิทธิผลเป็นสำคัญ มีความพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจนและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนบุคลากรต้องมีความรู้ ทักษะ และพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา มีการนำวิทยาการด้านความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทันสมัยมาใช้ในองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี การใช้เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา และสามารถช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3) ด้านการเสริมสร้างความรู้แก่บุคคล คือ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน พัฒนาตนเองและองค์กรให้ทันยุคและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ก้าวทันความรู้ และถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้น PLC และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ปกครองกับชุมชนตลอดจนให้บุคลากรในสถานศึกษา ร่วม PLC ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมให้กับบุคลากรในสถานศึกษาที่ขาดความรู้ในการพัฒนาผู้เรียน มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร

4) ด้านการจัดการความรู้ คือ การบริหารจัดการที่ให้บุคลากรนำเอาความรู้มาพัฒนางานทั้งด้านการสอน การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สามารถจัดการความรู้ของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อทดแทนในกรณีบุคลากรในองค์กรย้าย หรือมีภารกิจก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ องค์กรต้องมีระบบการเก็บข้อมูลสารสนเทศทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบันสามารถนำไปสู่การบริการและสะดวกใช้สำหรับผู้ต้องการรูปแบบวิธีสอนต้องมุ่งให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้จากกระบวนการที่ได้รับความรู้ นำไปสู่กระบวนการกระทำจากงานหรือกิจกรรมในบริบทหรือปัญหาในโลกที่เป็นจริง จัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ และเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ชีวิตในศตวรรษที่ 21 และในอนาคตต่อไป

5) ด้านเทคโนโลยี สื่อ และสารสนเทศ คือ การจัดกิจกรรมและสนับสนุน ICT กับ E-Learning มีทักษะความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อการทำงาน สนับสนุนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีให้มากขึ้น และนำมาใช้ในการสอนและสนับสนุนงานอื่น สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ตลอดจนสนับสนุนสื่อ วิธีการใหม่ ๆ ใน

การบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ ให้ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว พร้อมบริการ จัดการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยี และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ เช่น DLTV, DLIT และใช้อินเตอร์เน็ตในการจัดการเรียนรู้ เพื่อความรวดเร็ว ประหยัดทรัพยากร

ณัฏฐ์ โอจินดา (2563) กล่าวว่า แนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรูปแบบดังนี้

1) การมีแรงจูงใจ ได้แก่

1.1 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเรียนรู้เทคนิควิธีสอน และสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรพัฒนาทักษะและความสามารถอยู่เสมอ

1.3 ครูแต่ละคนจัดกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารให้คำแนะนำครูและบุคลากร เมื่อเกิดความไม่เข้าใจ

1.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาค้นคว้าแนวทางการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.6 ผู้บริหารจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีทิศทาง บรรลุเป้าหมาย

2) การมีโครงสร้างที่เหมาะสม ได้แก่

2.1 มีการกำหนดภาระงานและวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน

2.2 มีการจัดระบบการติดต่อประสานงานทั้งแนวตั้ง และแนวนอนเพื่อทุกฝ่ายดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน

2.3 มีการติดต่อสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาอย่างสะดวก

2.4 มีการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

2.5 มีการธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) การมีบรรยากาศการทำงาน ได้แก่

3.1 สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

3.2 มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและสนุกสนานกับการเรียนรู้

3.3 ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร และมีความจริงใจต่อกันกล้าพูดในสิ่งที่ตนคิด

3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

3.5 มีนโยบายดำเนินการจัดกิจกรรมในรูปแบบของคณะกรรมการ

4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ได้แก่

4.1 สถานศึกษาใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

4.2 วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเกิดจากบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนด

4.3 นำข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุ

เป้าหมาย

4.4 ผู้บริหารมีความสนใจมุ่งมั่นที่จะทำงานตามเป้าหมายให้สัมฤทธิ์ผล

4.5 ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) การใช้เทคโนโลยี ได้แก่

5.1 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

5.2 มีการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีทุกชนิด พัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ

5.3 มีการดำเนินงานตามแนวทางหรือแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการบริหารองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและความคล่องตัวในการดำเนินงานภายในองค์กร

5.5 ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีอย่างทั่วถึง

6) การเรียนรู้เป็นทีม ได้แก่

6.1 มีการเสวนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความคิดใหม่

6.2 หัวหน้าสาขาวิชาและทีมงานมีการเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน

6.3 ผู้บริหารเห็นคุณค่าของทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของครูและ

บุคลากร

6.4 ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนอยู่เสมอ

6.5 ครูและบุคลากรกล้าคิดริเริ่มและทดลองแนวทางการสอนที่ยืดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

6.6 ครูและบุคลากรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

6.7 สถานศึกษาพัฒนาครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงแนวทางการปฏิรูป การเรียนรู้หรือเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ใหม่

6.8 มีการร่วมกันคิดร่วมกันทำ

นิสรา ใจเชื้อ (2564) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงมีแนวทางดังนี้

1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ขององค์กรว่าจะมีการดำเนินงานไปในทิศทางใด เพื่อให้ถึงเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ และเมื่อองค์กรมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนจะทำให้เข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรต้องเรียนรู้

2) การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรภายนอก เพื่อนำความรู้มาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรต่อไป

3) การพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้มีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการปรับตัว เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

4) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ควรกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันในรูปแบบของทีม เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการแบ่งปันความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ทั้งภายในทีม ระหว่างฝ่ายงาน และกับหน่วยงานภายนอกหรือพันธมิตรเครือข่าย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพิ่มขีดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และสร้างสรรค์แนวทางใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร

5) การพัฒนาระบบการจัดการความรู้โดยมีแนวทางคือ

5.1) การค้นหาความรู้ สำรวจและระบุนวัตกรรมที่องค์กรควรมี และพิจารณาว่าองค์ความรู้นั้นอยู่ที่ใด หรืออยู่ในบุคคลหรือแหล่งข้อมูลใดบ้าง เพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ได้เหมาะสม

5.2) การสร้างองค์ความรู้ ดำเนินการรวบรวมความรู้จากบุคลากร แหล่งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาจัดหมวดหมู่ แยกประเภท และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ต่อไป

5.3) จัดเก็บข้อมูลความรู้และการสืบค้นองค์ความรู้ จัดเก็บข้อมูลความรู้อย่างเป็นระบบ โดยจำแนกตามประเภทหรือหมวดหมู่ให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงและใช้งานข้อมูลได้อย่างสะดวก ถูกต้อง และทันเวลา

5.4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์จากความรู้ ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันองค์ความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การประชุม การจัดทำเอกสารหรือระบบสื่อสารภายในองค์กร เพื่อให้องค์ความรู้เหล่านั้นถูกนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง การปฏิบัติงาน และพัฒนาองค์กร

6) การพัฒนาระบบเทคโนโลยี องค์การควรประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเข้าถึงองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคลากร ทีมภายใน และหน่วยงานภายนอก เพื่อสร้างระบบคลังความรู้ และต่อยอดองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

7) การติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ ควรมีการวัดผลความก้าวหน้าในการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กรโดยรวม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

8) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ควรวางระบบแรงจูงใจ เช่น การมอบรางวัล การยกย่องชมเชย หรือการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการเรียนรู้ทั้งในระดับส่วนตัว ระดับทีม และระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

นุชรา โพธิ์พัฒนชัย (2564) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 5 ด้าน 15 แนวทาง ดังนี้

1) ด้านความรอบรู้แห่งตน

1.1 จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง

1.2 กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

1.3 จัดการสัมมนา อบรม หรือการดำเนิน โครงการและ โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านแบบแผนทางความคิด

2.1 จัดประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาวิธีแนวทางพัฒนาสถานศึกษา

2.2 จัดอบรมและให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมและความสามารถของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความต้องการของโลกในยุคปัจจุบัน

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1 จัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.2 จัดการประชุมและจัดกิจกรรม เพื่อระดมความคิดและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.3 แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำนโยบายและเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา

4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

4.1 จัดการอบรมหรือประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังแนวความคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4.2 ร่วมกันวางแผนยุทธศาสตร์หรือแนวทางแก้ไขปัญหาในสถานศึกษาอย่างเป็น รูปธรรม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกฝ่าย

4.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร เพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

5.1 จัดทำเอกสารและระบบรวบรวมข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กรอย่างเป็น ระบบ พร้อมทั้งสามารถตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 วางแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานที่ชัดเจน และให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ที่สถานศึกษากำหนดไว้

5.3 แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามแผนและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์ (2564) การพัฒนาบรรยากาศองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความรับผิดชอบ

1. มอบหมายงานภาระ หน้าที่ และความรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถความถนัด และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

2. มีการให้รางวัล ผลตอบแทน และขวัญกำลังใจแก่ผู้ที่มีความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

3. มีการกำหนดการประเมินผล ติดตาม และการนิเทศการปฏิบัติงาน

4. กำหนดโครงสร้างของงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน

6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม ให้กับทุกตำแหน่งในองค์กร

7. ให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างอิสระ

ด้านที่ 2 การสนับสนุน

1. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเอง และเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ
2. สนับสนุนงบประมาณ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์
3. สนับสนุน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข
4. ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้พูดคุยหรือร้องขอสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอน
7. บริหารจัดการองค์กรโดยใช้คุณธรรมและความโปร่งใส มีโครงสร้าง การบริหารงานที่ชัดเจน
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร และเน้นการทำงานเป็นทีม

ด้านที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

1. มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนการดำเนินงาน แผนปฏิบัติการ และการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร และครูผู้สอน
3. มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง
4. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นคุณค่า และความสำคัญของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน
5. ตกแต่งสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรขยันทำงาน
6. ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 4 ความผูกพัน

1. เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาควุมใจ ผูกพันต่อกัน
2. ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กรและร่วมกันทำงานเป็นทีม
3. พบปะร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในโรงเรียน เช่น งานแต่งงาน งานศพ งานทำบุญ และงานวันเกิด
4. สร้างสภาพแวดล้อมบรรยากาศให้เหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีมาตรฐานความปลอดภัยภายในองค์กร

5. เสริมสร้างอักษาศักยภาพ มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ให้รางวัล และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

7. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีเป้าหมาย และค่านิยมที่รับรู้ร่วมกัน

8. ใช้คุณธรรมในการบริหารงานภายในองค์กร

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564) กล่าวว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยมีแนวทางได้แก่

1.1 สถานศึกษาร่วมปรึกษาหารือ เพื่อวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤตและ โอกาส (SWOT)

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากร นำผลจากการทำ SWOT ร่วมกันมา กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของเขตพื้นที่การศึกษา และสพฐ.

1.3 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์และเรียนรู้ร่วมกัน

1.4 สถานศึกษามีการแบ่งหน้าที่การทำงานให้ตรงตาม ความสามารถและความเหมาะสม

1.5 สถานศึกษาจัดประชุมโดยให้หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เข้าร่วมและนำเสนอสรุปผลการดำเนินงาน

2) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทางได้แก่

2.1 ผู้อำนวยการประชุมคณะครู และบุคลากรเพื่อปรึกษาหารือ

2.2 ผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ที่พบภายในสถานศึกษาเพื่อมา จัดทำแผนการแก้ปัญหา

2.3 สถานศึกษาให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานแก่บุคลากรภายในสถานศึกษา

2.4 สถานศึกษาส่งเสริม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบภายในสถานศึกษา และร่วมกันคิดหาวิธีในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้น

2.5 สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อระดมความคิดของครู โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในการร่วมกันเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น

2.6 สถานศึกษา จัดทำรายงานผลการแก้ปัญหาและรวบรวมสรุปผลเป็นรายปี

3) ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ โดยมีแนวทาง ได้แก่

3.1 สถานศึกษามอบหมายฝ่ายบุคคล หรือผู้รับผิดชอบประชาสัมพันธ์การจัด การอบรมอยู่เสมอ

3.2 สถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อความเร็วในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

3.3 สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ไปศึกษาดูงานตามสาขางานหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาตนเอง

3.4 สถานศึกษาจัดประชุม เพื่อให้ครูและบุคลากรขยายผลและแลกเปลี่ยนความรู้ในสถานศึกษาโดยนำปัญหาที่มีอยู่ในโรงเรียน เป็นประเด็นในการแลกเปลี่ยนความรู้

3.5 สถานศึกษาสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น เพื่อให้ครูนำองค์ความรู้ที่ได้จากผลงานการทำวิทยฐานะมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

3.6 สถานศึกษา มอบหมายให้ครูรายงานผลที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนทุกปีการศึกษา

4) ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของทีม โดยมีแนวทางได้แก่

4.1 สถานศึกษาจัดทำแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4.2 สถานศึกษาจัดทำแผนกิจกรรมและ จัดสรรงบประมาณเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา

4.3 ผู้อำนวยการมอบหมาย ผู้มีอำนาจในการจัดทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรตามความถนัดและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในทีม

4.5 สถานศึกษาจัดประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับครูและบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาที่พบและสรุปผลการดำเนินงาน

5) ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ โดยมีแนวทางได้แก่

5.1 สถานศึกษาพัฒนาระบบ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

5.2 สถานศึกษาจัดทำแผนการจัดเก็บข้อมูล โดยการประชุมปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและนำมาประยุกต์ใช้

5.3 สถานศึกษาสนับสนุน การนำ Google เข้ามาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล เช่น การลงทะเบียนนำ Google Drive มาใช้จัดเก็บ ข้อมูลส่วนกลางภายในสถานศึกษา

5.4 สถานศึกษาสร้างฐานข้อมูลออนไลน์ให้เข้าถึงง่าย สะดวกต่อ การนำมาใช้ และรวดเร็วต่อการรวบรวม เช่น หลักสูตรสถานศึกษา แผนการสอน การรวบรวมคะแนนการสอบและวัดผล

5.5 สถานศึกษาให้การสนับสนุนการจัดอบรมบุคลากรให้มีสมรรถนะด้าน การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาโดยบุคลากรภายในที่มีความเชี่ยวชาญ

5.6 สถานศึกษาประชุม และรับฟังเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่พบและให้ครูและบุคลากรที่รับผิดชอบสรุปผลการดำเนินงาน

6. ด้านรูปแบบทางความคิด โดยมีแนวทางได้แก่

6.1 สถานศึกษาจัดทำแผน PLC สำหรับทุกระดับชั้นและกลุ่มสาระการเรียนรู้

6.2 สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาผู้เรียนที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมาของครู

6.3 สถานศึกษาสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานของครูและกระตุ้นให้ครูนำมาใช้พัฒนา นักเรียนและสถานศึกษาต่อไป

6.4 สถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ ครูนำเสนอแนวคิดที่เกิดจากการแก้ปัญหา ที่ผ่านมา เช่น การแก้ปัญหการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน และนำวิธีการแก้ปัญหามาแบ่งปัน ภายในสถานศึกษา

6.5 สถานศึกษามอบหมายให้ครูรายงานผลจากการทำ PLC (Professional Learning Community) ภายในระดับสายชั้น และกลุ่มสาระการเรียนรู้

6.6 ผู้อำนวยการมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่าย/ระดับสายชั้น ประชุมย่อย และ นำข้อเสนอแนะของครูมาเสนอในที่ประชุมใหญ่

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านหัน (2565) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ได้แก่

1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

การจัดการความรู้เป็นความสามารถของกระบวนการภายในองค์กรที่จะจัดเก็บความรู้ที่เกิดจากบุคลากร เช่น การถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมหรือทดลอง เพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรตามประสบการณ์และความรู้ต่อยอดในการสร้างความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมเพื่อต่อให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน เพราะความรู้เป็นสิ่งที่ ยากต่อการลอกเลียนแบบ ซึ่งความรู้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 ความรู้ในแบบปริยาย (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งได้ถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือเล่าสิ่งที่ต้องการโดยง่าย เช่น ทักษะงาน

1.2 ความรู้ในแบบชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมและถ่ายทอดไปโดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา การบันทึกเอกสาร หรือวิธีการปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร

หลักการของกระบวนการในการจัดการความรู้สามารถแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. สร้างและค้นหาความรู้จากสิ่งที่มีอยู่แล้วในองค์กร หรืออาจต้องแสวงหาจากแหล่งภายนอกโดยการเรียนรู้จากผู้อื่น
2. จัดเก็บความรู้และรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ
3. แบ่งปัน แลกเปลี่ยน กระจาย ถ่ายโอนความรู้หลายรูปแบบและหลายช่องทาง
4. ใช้ประโยชน์จากความรู้โดยการนำไปประยุกต์ใช้ งานให้เกิดประโยชน์และเป็นผลสัมฤทธิ์

การจัดการความรู้ เป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและปฏิบัติงานอันเกิดจากการเก็บการจัดระบบและพัฒนาความรู้และสร้างสรรค์ให้เป็นนวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เข้ามาช่วยจัดการทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง

2) การใช้มาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking)

การใช้มาตรฐานอ้างอิงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อหาวิธีการปรับปรุงและเปรียบเทียบสินค้า บริการ กระบวนการและการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรที่ได้รับ การยอมรับว่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) เพื่อพัฒนามาตรฐานหรือสร้างศักยภาพให้ดีขึ้นในองค์กร โดยรูปแบบของมาตรฐานอ้างอิง (Benchmarking) สามารถเปรียบเทียบกับองค์กรที่เป็นคู่แข่งโดยตรง (Competitive Benchmarking) กับองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกัน (Functional Benchmarking) หรือเปรียบเทียบกับองค์กรต่าง ๆ ภายในองค์กร (Internal Benchmarking) และการเปรียบเทียบทั่วไป (Generic Benchmarking)

การใช้มาตรฐานอ้างอิงนี้เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน เพราะวิธีการนี้ทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ โดยทราบถึงข้อดีของตนเองเมื่อเทียบกับผู้อื่น และเป็นการกระตุ้นให้องค์กรเกิดการปรับปรุงหรือสร้างวงจรชีวิตขององค์กรขึ้นมาใหม่ เกิดการรวบรวมวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศจากคู่แข่งหรือนำไปสู่วิธีการปฏิบัติใหม่ ๆ รูปแบบใหม่ที่สามารถส่งเสริมให้องค์กรมีกลยุทธ์ที่ดีขึ้น มีอัตราความเสี่ยงจากการผลิตลดลงถูกตลาด ต้นทุนในการผลิตลดลง ตลอดจนเป็นการเพิ่มมูลค่าทั้งความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าให้เกิดให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้ต่อไป

3) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management)

การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรเป็นการบริหารองค์กรทั้งหมดด้วยการจัดการคุณภาพ เพื่อให้ประสิทธิภาพในด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าหรือเป็นการควบคุมคุณภาพ ซึ่งมุ่งเน้นไปสู่องค์กรที่สามารถนำการบริหารงานและปรับปรุงคุณภาพของสินค้าให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้การบริหารคุณภาพแบบนี้จะมีการจัดการร่วมกันในทุกระดับชั้นขององค์กรทำให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันในด้านคุณภาพของงานทุกชนิดและทำให้การบริหารในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพัฒนาจากแนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรสัมพันธ์และการจัดตั้งทีมเพื่อให้เกิดกระบวนการนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร ดังนี้

3.1 มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หรือที่ญี่ปุ่นเรียกว่า ไคเซ็น เป็นแนวความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โดยใช้ความร่วมมือของพนักงานเป็นหลัก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ที่เกิดจากการดำเนินการปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานและเทคโนโลยีที่มีอยู่ เกิดการพัฒนาทักษะของพนักงานการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มุ่งหมายจะแบ่งปันข้อมูลกันใช้อย่างกว้างขวาง

3.2 ให้การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการบริหาร คุณภาพ เพราะงานทุกอย่างต้องอาศัยการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเอาใจใส่จากพนักงาน การทำงานที่จะการประสบผลสำเร็จต้องใช้การร่วมมือทำงานกันเป็นทีม ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นผลงานของทุกคนและมีการอภิปรายกันอย่างอิสระ

3.3 สร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า (Customer Satisfaction) การมุ่งเน้นที่ลูกค้าโดยการปรับปรุง กระบวนการทั้งหมดตั้งแต่ต้นจนจบวงจร ด้วยการเอาใจใส่ลูกค้าภายใน (Internal Customer) และลูกค้าภายนอก (External Customer) กล่าวคือ พนักงานทุกคนต้องถือว่ากระบวนการผลิตหรือให้บริการถัดไปก็เป็นลูกค้าเช่นกัน โดยมีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องจึงสามารถทำให้พนักงานเรียนรู้ ความผิดพลาดต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด และสามารถหาแนวทางในกระบวนการทำงานให้เกิดสินค้าและบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและลูกค้ามีความพอใจได้

ธีรพงษ์ ปุยะดิ และคณะ (2567) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1) ดำเนินการโดยใช้วงจรบริหารคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ มีการวางแผนและสร้างเป้าหมายให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินไปในทิศทาง

เดียวกัน เน้นสร้างความเข้าใจและพัฒนา ทักษะกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และส่งเสริม การสร้างนวัตกรรม เพื่อจัดการปัญหาที่ซับซ้อน และพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

2) มุ่งเน้นทั้งการสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้ และ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานร่วมกัน รวมถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีแบบแผนทาง ความคิดมีการวางแผน กระบวนการคิดตามลำดับขั้นตอน รวมถึงพัฒนารูปแบบทางความคิดจากการสร้าง สภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมความคิดแบบสร้างสรรค์และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเชิงบวกผ่านการทำงานแบบทีม พร้อมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลบุคลากรอย่างใกล้ชิด

4) สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เน้นการประชุม พุดคุย สร้างความเข้าใจ กำหนดเป้าหมาย ปรับปรุงวิสัยทัศน์ พัฒนาแนวคิด ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน โดยอยู่บนพื้นฐานหลักประชาธิปไตย

5) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบทีม สร้างสภาพแวดล้อมที่เน้นให้บุคลากร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ผ่านการพูดคุย อบรม สัมมนา เพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งประสิทธิผลสูงสุดให้กับองค์กร

6) ออกแบบและนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดระบบข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกต่อบุคลากรในองค์กร และสนับสนุนให้เกิดสังคมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

เจตริน ทิพย์ดี และคณะ (2566) กล่าวว่า กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้มีความทันสมัย และพร้อมใช้งาน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมให้สถานศึกษามีเครื่องมือทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน และกลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีแบบ แผนทางความคิดและทำงานร่วมกันเป็นทีม

สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์ (2567) กล่าวว่าแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 16 แนวทางดังนี้

- 1) จัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- 2) ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น
- 3) ยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น

- 4) กำหนดวิสัยทัศน์ที่บุคลากรทุกฝ่ายพึงพอใจ
- 5) นำความคิดเห็นของบุคลากรเป็นข้อมูลในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- 6) บุคลากรมีโอกาสนำเสนอและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปพัฒนางาน
- 7) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
- 8) บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมในงานตามความถนัด
- 9) เสริมแรงให้ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน
- 10) จัดวาระการประชุมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน
- 11) ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ
- 12) จัดให้มีกระบวนการนิเทศการศึกษา
- 13) มอบหมายงานที่ชัดเจน กระจายงานอย่างทั่วถึง
- 14) กำหนดขอบเขตงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมกับความสามารถ
- 15) ส่งเสริมให้ บุคลากรมีการบันทึกการจัดการเรียนการสอน
- 16) ส่งเสริมให้เกิดการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ

สรุปได้ว่า แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยมิติที่ครอบคลุมทั้งในด้าน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน และการบริหารจัดการ ดังนี้

1) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้จากความผิดพลาด โดยการส่งเสริมบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ และความสัมพันธ์แบบครอบครัวในที่ทำงาน ผู้บริหารควรใช้จิตวิทยาในการบริหารจัดการ เข้าใจความต้องการของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและส่งเสริมความผูกพันในองค์กรผ่านการมอบรางวัลและการยอมรับ มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในและภายนอกองค์กร

2) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในทิศทางขององค์กร อันจะนำไปสู่การทำงานที่สอดคล้องและมุ่งมั่นในเป้าหมายเดียวกันอย่างมีพลัง

3) การพัฒนาองค์กรและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ทั้งรายบุคคลและรายทีม โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกิจกรรม เช่น การอบรม การสัมมนา และการทำงานร่วมกันในโครงการต่าง ๆ การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาทักษะเฉพาะทาง และสร้างความเชี่ยวชาญจะช่วยเพิ่มศักยภาพของทีมงานโดยรวม พัฒนาศักยภาพด้านความฉลาดทางอารมณ์และความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

4) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ฐานข้อมูลความรู้ดิจิทัล การจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ และการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยช่วยให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ง่ายขึ้น รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกและเพื่อลดการปฏิบัติงาน

5) การจัดการความรู้ องค์กรควรมีระบบการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมตั้งแต่การค้นหา การรวบรวม การจัดเก็บ และการเผยแพร่ความรู้ ระบบนี้จะช่วยให้ข้อมูลที่มีค่าไม่สูญหาย สามารถนำไปใช้พัฒนาการทำงานและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน ช่วยให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

6) การประเมินผลและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ใช้การประเมินผลแบบองค์รวม จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ผลที่ได้จากการเรียนรู้และการดำเนินงานช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

7) บทบาทของผู้บริหาร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร เป็นผู้ให้คำปรึกษา ปฏิบัติตนเป็นต้นแบบที่ดีในด้านการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาขององค์กร มีการบริหารงานกระจายอำนาจ ใช้การติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อมุมมอง ความรู้สึก ทักษะคนบุคคลที่มีต่อองค์กร ดัง จิราภรณ์ สีหราช (2557) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ปราณี ดันประยูร (2560) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป มักมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ เช่น แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการองค์ความรู้รวมถึงได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัยในการเข้าร่วมอบรม พัฒนาศักยภาพ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ไพศาล ผลนิยม (2561) ศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สุนันทา สุเทศ และสมบุรณ์ ศรีสรรหิรัญ (2561) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรและบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับ อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา เป็นตัวแปรเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อกระบวนการและศักยภาพในการขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ บุญยมาศ สิทธิพันธ์ (2559) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านเรียนรู้เป็นทีม ด้านอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ พรธิดา เมฆวาท (2559) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับ อุมาริ อามินี (2561) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนสอนอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่าผลเปรียบเทียบระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดยะลา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าขนาดใหญ่และขนาดเล็ก สอดคล้องกับ กนกเนตร คำไพ (2566) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามความคิดเห็น จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ พจน์ย์ กระขอม (2560) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

ธรรมวรรณ จันทะมัน (2559) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นขององค์กรของเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา โดยภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พัชยา พันธุ์วงศ์ (2559) ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จูติ เรืองฤทธิ์ (2560) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ สร้อยสุณีย์ รามปอด และตรีภูมิ นรินทร์ศรีวร (2563) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่าเปรียบเทียบครูที่มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุธบรรชา โคตสี, กรองทิพย์ นาควิเชตร และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี (2565) ศึกษาการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน น่าจะมีผลต่อการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จิตติ เรืองฤทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 284 คน จากนั้นสุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามระดับการศึกษาแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .42-.78 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี ในสังกัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาจังหวัดจันทบุรี ในสังกัด จำแนกตามเพศ และจำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านการมีแบบแผนความคิด

วรุตม์ แสงเครือ (2560) ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 35 คนโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาการ ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ควรเปิดโอกาสด้านการแสดงออกทางความคิดอย่างเสรีมากขึ้น บุคลากรควรทำความเข้าใจกับข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจนก่อนการนำเสนอความคิดเห็นฝ่ายบริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีมควร ส่งเสริมให้และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับความคิดเห็น และยอมรับซึ่งกันและกัน

พจนีย์ กระยอม (2560) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan ได้จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบน มาตรฐาน ใช้การทดสอบค่าที และใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวโดยถ้าพบความแตกต่าง ใช้การทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียน พานทอง 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่าง กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล ผลนิยม (2561) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ศึกษาได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอสอยดาว ปีการศึกษา 2557 กลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie & Morgan ได้ 174 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ได้แก่

แบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างระหว่างรายคู่ ทำการทดสอบรายคู่โดยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ และการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่า ยกเว้น ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม

วิรัชกร รักชนบท (2562) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครู รวม 123 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนวัดไร่จิงวิทยา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ และระดับการศึกษามีที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิเชษฐ์ บุญศรี (2562) ศึกษาเรื่องการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ 2) ความแตกต่างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ จำแนกตามกลุ่มอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และตำแหน่งหน้าที่ และ 3) แนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครู

และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน 86 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกตามกลุ่มอายุและตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนระดับการศึกษาสูงสุดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสามารถของบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เรียนรู้เป็นทีม และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ บุคลากรและนักเรียนควรแลกเปลี่ยนความคิด และสร้างวิสัยทัศน์ร่วม พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมืออาชีพ และนำความรู้หรือวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

ณัฐ โอัจินดา (2563) ศึกษาเรื่องการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 2) เพื่อวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 และ 3) ประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนาการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระยะที่ 2 การวิเคราะห์และพัฒนารูปแบบ และ ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์และสุรินทร์ จำนวน 313 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถาม เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู จำนวน 939 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Krejcie & Morgan ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่า PNI และการวิเคราะห์ความเรียง ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็กในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 ประกอบด้วย แนวคิดและหลักการ วัตถุประสงค์และองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีแรงจูงใจ 2) การมีโครงสร้างที่เหมาะสม 3) การมีบรรยากาศการทำงาน 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร 5) การใช้เทคโนโลยี และ 6) การเรียนรู้เป็นทีม เป็นรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินด้านความเหมาะสมความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ใช้ในระดับมากที่สุด

ประกอบ บาทสุวรรณ (2563) ศึกษาเรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 และ 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้ผลคือ โรงเรียนขนาดใหญ่และกลางมากกว่าขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าขนาดกลาง ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ได้ผลคือ โรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าขนาดกลาง แต่โรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดเล็กแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ได้ผลคือ โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางมากกว่าขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวารี อินแสน (2563) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม และปัจจัยภายในระดับองค์กร 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในระดับองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม 4) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จังหวัดนครปฐม ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประชากรที่เป็นศึกษาวิจัยคือบุคลากรสำนักงาน เทศบาลเมืองสามค้ายเผือก จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก อยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเผือก ที่มีอายุและตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและหน่วยงานที่สังกัดไม่แตกต่าง

กัน 3) ปัจจัยภายในโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางในการพัฒนาสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเพื่อได้แก่ผู้บริหารควรมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงาน รวมไปถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์

ธนัทพงษ์ วังทะพันธ์ (2564) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์ของบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 325 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 65 คน และครู 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบบรรยากาศองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) บรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.755$) 6) บรรยากาศองค์กร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรับผิดชอบ การสนับสนุนมาตรฐานการปฏิบัติงาน และความผูกพัน โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 66.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 23842 และ 7) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรับผิดชอบต่อมอบหมายงานภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 2) ด้านการ

สนับสนุนคือส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองและเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาต่าง ๆ 3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานคือมีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 4) ด้านความผูกพันคือเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรัก ภาควิไมใจ ผูกพันต่อกัน

นิสรา ใจซื่อ (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวความคิดคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง โดยทางด้านแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องเรียนรู้ 2) การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร 3) พัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาภายในทีม โดยการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในทีม 5) พัฒนาการจัดการความรู้ ครอบคลุมการค้นหา สร้าง จัดเก็บ สืบค้น ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ผ่านวิธีการที่หลากหลาย 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการแสวงหาและกระจายข้อมูลความรู้ภายในองค์กร 7) วัดผลประเมินผลการเรียนรู้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวม และ 8) พัฒนาแรงจูงใจ มีการมอบรางวัลที่สนับสนุนการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพื่อเสริมสร้างความต่อเนื่องในการเรียนรู้ขององค์กร

ณัฐวรา ชิวเซ่ง (2564) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดนิมมานรดี จำนวน 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และผลการวิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีแบบแผนความคิดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ภัทรนันท์ ยังศิริ (2564) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูงสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานครประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานครจำนวน 174 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 118 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สถิติพื้นฐานการทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของครูโรงเรียนที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก 2) การรับรู้ของครูที่มีต่อการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน อันดับเงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมธาวิ คำภูลา และวันทนา อมตาริยกุล (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) หาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 183 คน การวิจัยมี 2 ระยะ ได้แก่ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) แนวทางการพัฒนาองค์กร โดยการสัมภาษณ์พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับระดับมากที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาได้ 5 ด้าน 25 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ ควรกำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและสำรวจการพัฒนาตนเองของครู โดยให้จัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ควรมีการปรับวิธีการทำงานใช้หลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ ส่งเสริมให้มีทักษะในการทำงานเป็นทีม และครูควรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาให้ต่อเนื่อง

สุภาวดี จันทิก (2564) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามความคิดเห็นของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มตัวอย่าง คือครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 175 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตาราง Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่ปฏิบัติงานขนาดต่างกันมีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี เหลืองศรีวิชัย (2564) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานีจำนวน 195 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางส่งเสริมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคือผู้บริหารควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการทำงาน โดยจัดให้มีระบบอินเทอร์เน็ตที่มีความรวดเร็วและเสถียร รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร และกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

กันตินันท์ เวชสาร (2565) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษา ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ในภาพรวม 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 โดย
 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษาของสถานศึกษา 506 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
 .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการ
 ทดสอบค่าเอฟหรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์
 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการ
 เปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา
 พบว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับความคิดเห็น
 โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า
 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผน
 ความคิด และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
 3) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ 3.1) สถานศึกษาควร
 จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้เป็นทีม เพื่อเสริมสร้าง
 ประสิทธิภาพในการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากร 3.2) สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับความ
 เป็นอยู่ของบุคลากร โดยส่งเสริมและดูแลสวัสดิการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3.3) ส่งเสริมให้
 บุคลากรมีโอกาสด้านการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพ
 การจัดการศึกษา 3.4) สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และปลูกฝังทัศนคติให้
 บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 3.5) พัฒนากลยุทธ์และกลไกในการ
 แลกเปลี่ยนและแบ่งปันองค์ความรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ภายในสถานศึกษา

ดาร์เร็น สี่หะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาความเป็นองค์กร
 แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษานิเทศก์ 2 สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ
 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษานิเทศก์
 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง
 หน้าที่ และขนาดของโรงเรียน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของ
 โรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษานิเทศก์ 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 134 คน
 โดยผู้วิจัยได้หาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่
 ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที แบบ Independent ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษา แบบบูรณาการศึกษารูม 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารูม 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เบญจรัตน์ ควรเสนอ (2565) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของโรงเรียนของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเรียนรู้ของโรงเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของโรงเรียนกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 274 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 16 คน และครู 258 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สหวิทยาเขตในการแบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ($r = .647$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พระมหาภูมิมิพิ ขำช่วย (2565) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษา เมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์ เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและประเภทในการทำงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเทียบจากตาราง Krejcie & Morgan วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม

แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองและความก้าวหน้าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครู มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างมีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภบรรชา โคตลี และคณะ (2565) ศึกษาเรื่องการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากรเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2563 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน โดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test F-test และการทดสอบค่าเฉลี่ย รายคู่โดยวิธีการเปรียบเทียบด้วยวิธีเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมรายด้านแตกต่างกันในด้านการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรด้านความมีสติ และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กนกเนตร คำไพ (2566) ศึกษาเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์และแนวทางพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 363 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 89 คน และครูผู้สอน 274 คน เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์

สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788$) 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มี 4 ด้าน ได้แก่ งบประมาณ/ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการจูงใจ 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านการบริหารและพัฒนาผู้เรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของครูและผู้นักปกครอง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน 2) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ประชาสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและผู้นักปกครองอย่างทั่วถึง 3) งบประมาณ/ทรัพยากร ได้แก่ บริหารงานด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและ 4) การจูงใจ ได้แก่ เปิดโอกาสในการทำงาน ส่งเสริมให้กำลังใจ และทบทวนเพื่อเสถียรต่อองค์กร

จักรกฤษณ์ กังหัน (2566) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ และ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรในโรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ จำนวน 260 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan ใช้วิธีการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนแต่ละโรงเรียนโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านองค์กร ด้านความรู้

ด้านการเรียนรู้และด้านบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

วชิรวิทย์ เจียงผา (2566) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลางกลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 183 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยภาพรวมและรายด้านผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ 2) การเปรียบเทียบสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สร้อยสุณีย์ รามปอด (2566) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติงานในอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง จำนวน 166 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ สถิติที่ใช้ ได้แก่ การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) คิดอย่างเป็นระบบ 2) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) มีแบบแผนความคิด และ 5) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทั้ง 6 วิทยาลัย ยังคงต้องมีการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการต่อยอดสู่การเรียนรู้ในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สามารถพัฒนา และนำไปสู่กระบวนการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ปฏิบัติได้จริงและเกิดประสิทธิผล

อินทรา อามะโกช (2566) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ระดับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนสังกัดนี้เป็นหน่วยวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 123 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภทตามอำเภอ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน แบ่งเป็น 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และ 2) ครู 1 คน รวมทั้งหมด 246 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยง และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธีรพงษ์ ปุยะดิ และคณะ (2567) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 469 คน โดยใช้สูตรของทาโรยามาเน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติที และสถิติเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้ของบุคลากร และด้านแบบแผนทางความคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ดำเนินการโดยใช้วงจรบริหารคุณภาพ (PDCA) มุ่งเน้นทั้งการสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากร ส่งเสริมกระบวนการคิดตามลำดับขั้นตอน กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน แบบทีม เน้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ออกแบบและนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดระบบข้อมูล และสนับสนุนให้เกิดสังคมการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ธาริรัตน์ บุญพิพิธ (2567) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 และเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครู โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประชากรประกอบด้วยครูในโรงเรียนจำนวน 301 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบง่ายตามตาราง Krjcie & Morgan ได้จำนวน 169 คน เครื่องมือคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการวางแผนที่เป็นระบบซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

งานวิจัยต่างประเทศ

KuZmicz (2015) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถาบันการศึกษาจากการใช้วิธีการเปรียบเทียบและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีศึกษาเชิงลึกและวิเคราะห์เอกสารอ้างอิงเชิงวิจารณ์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ควรเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เข้าใจปัญหาของตนเอง และปรับปรุงโดยพิจารณาจากประสบการณ์ของตนเอง สถาบันอุดมศึกษาในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงควรสนับสนุนการคิดอย่างกล้าหาญและการพัฒนาที่อย่างอิสระ โดยที่พนักงานจะได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งแบบรวมและแบบรายบุคคล การเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมเป็นเครื่องมือในการปรับแนวทางปฏิบัติให้เข้ากับแนวทางใหม่ สำคัญคือการเรียนรู้จากการสังเกตคู่แข่งหรือคู่ค้าที่ก้าวหน้ากว่าในสาขาใดสาขาหนึ่ง กิจกรรมการเปรียบเทียบเชิงระบบสนับสนุนความโปร่งใสและนำกิจกรรมเชิงบวกมาใช้ ช่วยให้สถาบันต่าง ๆ กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะพยายามพัฒนาสภาพแวดล้อมสำหรับความคิดสร้างสรรค์และการคิดนอกกรอบที่สนับสนุนการปรับกระบวนการและการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ในกระบวนการเปรียบเทียบ การใช้เกณฑ์มาตรฐานอย่างเป็นระบบช่วยปรับปรุงการทำงานของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการนำนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่าง แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดที่เรียนรู้จากพันธมิตรและจากสถาบันอุดมศึกษาเอง เพื่อให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถาบันอุดมศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคน (ทั้งที่เป็นครูและไม่ใช่ครู) อำนาจความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้โดยการทำงานเป็นทีม และสร้างกลไกและขั้นตอนในการจัดเก็บความรู้เพื่อไม่ให้ความรู้หายไป พร้อมกับการผันผวนของพนักงาน สถาบันอุดมศึกษาควรเปิดใจมากขึ้นในการร่วมมือกับนักวิจัยและคณาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั้งในและนอกประเทศ ควรปรึกษารื้อกับตัวแทนภาคธุรกิจและฝ่ายบริหารสาธารณะ นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรเน้นที่ประเด็นต่างๆ เช่น การวิเคราะห์งานที่เสร็จสิ้นแล้วและการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง สถาบันอุดมศึกษาควรสื่อสารอย่างเปิดเผยมากขึ้นเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันของตน

Tabatabaei (2018) ศึกษาเรื่องการสำรวจผลกระทบของมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (กรณีศึกษา : แผนกเศรษฐศาสตร์ของบริษัท Iran Khodro) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของ 7 มิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานในแผนกเศรษฐศาสตร์ของบริษัท Iran Khodro ประชากรในการวิจัยคือผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดที่ทำงานอยู่ในแผนกเศรษฐกิจของบริษัท Iran Khodro สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย โดยใช้วิธีการเชิงพรรณนาของการสำรวจ และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าว่ามีดีขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 3 ระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลลัพธ์จากการค้นพบระบุว่า การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือการเรียนรู้แบบทีม ตามด้วยการเรียนรู้แบบเสริมพลังมีผลกระทบมากที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ การเรียนรู้ระบบบูรณาการและการเรียนรู้การสื่อสารกับระบบมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด

Barnes (2018) ศึกษาเรื่อง ความเข้าใจความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงที่วางแผนไว้ : กรณีศึกษาโดยใช้มุมมองการเรียนรู้ขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเชิงคุณภาพรูปแบบพรรณนาในการสำรวจว่าหน่วยงานของรัฐมีการพัฒนาและรักษาการเรียนรู้ขององค์กรได้อย่างไร โดยใช้โมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test , F-test และ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์กรควรนำการเรียนรู้ขององค์กรมาใช้โดยการจัดการระบบย่อยการเรียนรู้จากส่วนกลาง ระหว่างการเปลี่ยนแปลงนั้นเอง (2) องค์กรควรนำการเรียนรู้ขององค์กรมาใช้และรักษาไว้โดยมีส่วนร่วม ส่งเสริม และเสริมอำนาจให้กับพนักงานและผู้จัดการระดับกลางระหว่างการเปลี่ยนแปลง (3) องค์กรควรนำการเรียนรู้ขององค์กรมาใช้โดยการจัดแนวข้อความทั้งหมดจากผู้นำระดับสูงไปยังพนักงานแนวหน้าระหว่างการเปลี่ยนแปลง (4) องค์กรควรนำการเรียนรู้ขององค์กรมาใช้และรักษาไว้โดยสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อเรียนรู้พฤติกรรมใหม่และทำซ้ำแผนการเปลี่ยนแปลงโดยอิงจากบทเรียนที่ได้เรียนรู้ (5) องค์กรควรรักษาการเรียนรู้ขององค์กรไว้โดยอาศัยผู้จัดการระดับกลางในการรักษาการสร้างความหมายและการเรียนรู้ขององค์กรหลังการเปลี่ยนแปลง และ (6) องค์กรกล้าเผชิญกับความท้าทายในการรักษาการเรียนรู้ขององค์กรไว้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เฉพาะเจาะจงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่กระจัดกระจายนั้นมีผลที่ไม่ได้ตั้งใจหลายประการซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นยุ่งยาก

Smith (2018) ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมการเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในองค์กรทางการเงินผ่านมุมมองของโมเดลองค์กรแห่งการเรียนรู้ระบบของมาร์ควาร์ดต์ (2011) โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล 5 วิธี ได้แก่ การสำรวจโปรไฟล์องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีผู้เข้าร่วม 63 คน การตรวจสอบเอกสาร การสังเกต การจัดกลุ่มสนทนา โดยมีผู้เข้าร่วม 10 คน และการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว โดยมีผู้เข้าร่วม 10 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน SPSS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางประวัติศาสตร์และสถิติเชิงพรรณนา และ NVivo สำหรับ

การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบข้อสรุป 5 ประการได้มาจากหลักฐานที่รวบรวมได้ (1) ในสถาบันการเงินที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด จะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกินกว่าการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการฝึกอบรมตามงานที่กำหนด (2) ความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กรจะเพิ่มขึ้นหากนำโปรแกรมข้ามฟังก์ชันมาใช้ และการสนับสนุนการสนทนาที่ไม่เป็นทางการระหว่างแผนกและระดับการจัดการหลายระดับ (3) ผู้นำสนับสนุนมีการให้พนักงานสร้างความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร (4) องค์กรทางการเงินถูกผลักดันให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยการตรวจสอบคำติชมของลูกค้า/พนักงาน โดยการติดตามแนวโน้มภายนอกองค์กร และโดยการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดโดยกฎหมายใหม่ และ (5) องค์กรใช้อัลกอริทึมคอมพิวเตอร์แบบปรับตัวเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน จำเป็นต้องมีการวิจัยในอนาคตเพื่อสำรวจองค์กรแห่งการเรียนรู้และวิธีปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีอยู่เพื่อรับมือกับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน

Shahzad (2020) ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้รูปแบบองค์กรการเรียนรู้ของ Senge กับโรงเรียนมัธยมศึกษาในระดับเขต : การรับรู้ของครูเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติและกระบวนการในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาการรับรู้และความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับโรงเรียนของตนว่าโรงเรียนของตนสามารถเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ยึดถือรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เสนอโดย Peter Senge การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณร่วมกับวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งหมด 120 คนเข้าร่วมในการศึกษาค้างนี้ ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านแบบสอบถามที่ดัดแปลงซึ่งเดิมพัฒนาโดย Joo Ho Park การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการผ่าน SPSS V22 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนา การทดสอบที และ ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตัวแปรเพศและประเภทของโรงเรียน (สาธารณะและเอกชน) ไม่พบความแตกต่างของนัยสำคัญต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับโรงเรียนของตนในฐานะองค์กรการเรียนรู้ แต่พบความแตกต่างของตัวแปรประสบการณ์สอนมีผลต่อการรับรู้ของครูที่แตกต่างกัน

Jomah (2022) ศึกษาเรื่องมิติของมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ในการรับมือกับ COVID 19 ความท้าทายจากการระบาดใหญ่ : การศึกษาภาคสนามในมหาวิทยาลัยของรัฐซาอุดีอาระเบีย จากมุมมองของผู้นำ มีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์และความสามารถในการคาดเดาระหว่างบทบาทของผู้นำในมหาวิทยาลัยของรัฐซาอุดีอาระเบียในการรวมมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัย) และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายจากการระบาดของ COVID-19 ผู้นำทั้งหมด 228 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐซาอุดีอาระเบีย 3 แห่งเข้าร่วมการศึกษานี้แบบสอบถามได้รับการออกแบบเพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามมิติขององค์กร

แห่งการเรียนรู้ (DLOQ) และมาตราส่วนการเผชิญหน้ากับความท้าทายจากการระบาดของ COVID-19 (CCPCS) ที่พัฒนาโดยนักวิจัยของการศึกษานี้ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างบทบาทของผู้นำในมหาวิทยาลัยของราชอาณาจักรออสเตรียในการรวมมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (มหาวิทยาลัย) และความสามารถในการรับมือกับความท้าทายจากการระบาดของ COVID-19 และบทบาทของผู้นำเหล่านี้เป็นตัวทำนายที่ดีของความสามารถเหล่านี้ ผลลัพธ์ยังบ่งชี้ว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทั้งสองระดับการศึกษาในด้านเพศ อายุ คุณสมบัตินทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน

Ahmad (2023) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของคณาจารย์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลการรับรู้เกี่ยวกับสาขาวิชาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (HEIs) ของปากีสถาน โดยใช้เครื่องมือแบบสำรวจเพื่อรวบรวมข้อมูลคณาจารย์ 253 คนของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 15 คน จากผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของคณาจารย์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน จำแนกตามเพศและอายุ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาและประสบการณ์ ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการสัมภาษณ์พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน มีความสำคัญช่วยให้คำแนะนำในทางปฏิบัติสำหรับการออกแบบงาน ช่วยทราบผลกระทบทางนโยบายสำหรับสถาบันอุดมศึกษา/แผนก/หน่วยงาน ผู้จัดการ หัวหน้างาน และฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของผู้คนเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับสูง

Sierra-Huedo (2023) ศึกษาเรื่องโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ การศึกษาเชิงประจักษ์ในสเปน บัลแกเรีย อิตาลี และตุรกี วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงประจักษ์นี้ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของโครงการ Erasmus คือการวิเคราะห์ว่าสถาบันการศึกษามีโครงสร้างอย่างไรในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ผ่านมุมมองระบบ วิธีการที่ใช้เป็นเชิงคุณภาพ โดยใช้ตัวอย่างที่โดดเด่นของโรงเรียนในสเปน บัลแกเรีย อิตาลี และตุรกี มีการสัมภาษณ์ส่วนตัวแบบกึ่งมีโครงสร้างกับผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษามาชิกทีมผู้บริหารโรงเรียน และครู ส่งผลให้มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 63 คน ผลการศึกษาเผยให้เห็นว่าในทั้ง 4 ประเทศ มีอุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้สถาบันการศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น หลักสูตรการศึกษาที่เข้มงวดเกินไปและวัฒนธรรมการสอนแบบปัจเจกบุคคล โอกาสในการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่การสร้างเครือข่ายและความสามารถในการแบ่งปันความรู้ระหว่าง

สถาบันการศึกษา โดยพื้นฐานแล้วจำเป็นต้องทำงานต่อไปเพื่อนำมุมมองระบบไปใช้ในสถาบันการศึกษา ซึ่งในการพัฒนาควรจะต้องเสริมด้วยผู้นำที่เปลี่ยนแปลง และชุมชนการศึกษาที่มีส่วนร่วมซึ่งมุ่งเน้นที่การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน

Kochumadham (2024) ศึกษาเรื่องบทบาทขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในความเป็นเลิศทางธุรกิจของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความเป็นเลิศทางธุรกิจ และประสิทธิภาพขององค์กรในภาคเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ของอินเดีย การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาและอิงจากข้อมูลหลักที่รวบรวมจากพนักงาน 384 คนที่ทำงานในบริษัทไอทีในเมืองบังกอลอร์ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test ANOVA ค่าสหสัมพันธ์ และสมการถดถอย ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความเป็นเลิศทางธุรกิจมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.922$) โดยใช้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งมักจะประสบความสำเร็จในด้านผลการดำเนินงานทางธุรกิจ 2) การรับรู้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในความเป็นเลิศทางธุรกิจของบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ระดับผู้บริหาร รายได้ต่อปี และขนาดกำลังคนในองค์กร มีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามเพศและประเภทขององค์กร ไม่พบการรับรู้ที่แตกต่างกัน และ 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นเลิศของธุรกิจ ($r = 0.851$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีรูปแบบการวิจัยแบบผสม เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางการในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยงานวิจัยเรื่องนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 21 แห่ง ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งหมด 627 คน ประกอบด้วยดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 364 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 146 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 117 คน

1.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 238 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 138 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขยายโอกาสในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดกลาง	364	138
ขนาดใหญ่	146	56
ขนาดใหญ่พิเศษ	117	44
รวม	627	238

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 21 แห่ง มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 21 แห่ง รวมทั้งหมด 35 ข้อ ใน 5 ด้าน คือ

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) จำนวน 7 ข้อ
2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental Model) จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) จำนวน 7 ข้อ
5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System Thinking) จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็น มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967) กำหนดให้มีค่าน้ำหนักคะแนนดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| เห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มาก | ให้ 4 คะแนน |
| เห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ปานกลาง | ให้ 3 คะแนน |

เห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หน่อย ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หน่อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยศึกษาบททวนเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นศึกษบริบทของโรงเรียนกลุ่มนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งใช้ในการกำหนดคำถามเชิงปฏิบัติของตัวแปรต่าง ๆ และเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

3.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มนี้ ซึ่งมี 5 ด้านคือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ

3.3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับคำถามขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 1 ชุด

3.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ เพื่อขอคำแนะนำข้อเสนอแนะ และแนวทางในการนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3.5 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเสร็จสมบูรณ์แล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครบถ้วน ความถูกต้องของเนื้อหา และความเหมาะสมของรูปแบบ จากนั้นได้รับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของจำนวนภาษารวมทั้งหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไปถือว่ายอมรับได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 จะต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม สำหรับแบบสอบถามฉบับสุดท้ายที่ผ่านการตรวจสอบ พบว่าทุกรายการมีค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในระดับสูง

โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจน ความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|--|
| 3.6.1 ดร. ภัทรารุช รักกลิ่น | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.6.2 ดร. ณัฐณ พุเตี้มวงศ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.6.3 นายประพัฒน์ กังวานพนิชย์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1 |

3.7 ภายหลังจากผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จึงได้นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงเสนอต่อประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสมบูรณ์ของเครื่องมืออีกครั้ง จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่ไม่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อประเมินความชัดเจนของถ้อยคำ ความเข้าใจในเนื้อหา และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือก่อนนำไปใช้จริงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.8 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทดลองใช้แบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนของแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม (Item-total Correlation) โดยกำหนดเกณฑ์อำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในช่วงระหว่าง 0.41 - 0.86

3.9 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแล้วมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจสอบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ตามแนวทางของ Cronbach (1990, pp. 202–204) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นไว้ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูงมาก

3.10 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำใน Google Form เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การคุณภาพเครื่องมือเชิงปริมาณ หาคุณภาพของแบบสอบถามได้ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1. หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC)

4.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วไปทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีอำนาจจำแนก โดยใช้ค่าสถิติ t-test แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก ประกอบกับหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวมแต่ละตัวแปร (Item - total correlation coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก .20 ขึ้นไป

4.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการคัดเลือกจากข้อ 4.2 แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) หากค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อหน่วยงานในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์จริยธรรมในการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.3 ผู้วิจัยยื่นขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพาในระบบการขอรับการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา เมื่อได้รับการอนุมัติผู้วิจัยดำเนินการในขั้นตอนถัดไป

5.4 ภายหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

บุรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อหน่วยงานในการเก็บข้อมูล เพื่อเป็นไปตามเกณฑ์จริยธรรมในการวิจัย

5.5 ขอความอนุเคราะห์ในการเผยแพร่แบบสอบถามผ่านผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามผ่านระบบ E-Office ซึ่งเป็นระบบ Work Collaboration ที่ใช้ในการบริหารจัดการเอกสารภายในองค์กร เพื่อความสะดวกในการส่งต่อถึงโรงเรียนเป้าหมายแบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 21 แห่ง แบ่งเป็นกลุ่มขนาดกลาง 17 แห่ง (แห่งละ 9 คน), กลุ่มขนาดใหญ่ 3 แห่ง (แห่งละ 20 คน) และขนาดใหญ่พิเศษ 1 แห่ง (จำนวน 46 คน) โดยใช้เวลาในการตอบไม่เกิน 15 นาที กำหนดช่วงเวลาเก็บข้อมูลช่วงหลังเลิกเรียน เวลา 16.30 – 17.30 น. เพื่อไม่รบกวนการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยจะส่งลิงก์และ QR Code สำหรับเข้าตอบแบบสอบถาม พร้อมเอกสารแนบรายละเอียดเนื้อหา เพื่อให้สถานศึกษาพิจารณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1-2 สัปดาห์

5.6 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 238 คน โดยใช้ระยะเวลาประมาณ 1-3 สัปดาห์ ระหว่างในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมได้โดยอิสระ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5.6.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

5.6.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาตามสัดส่วนได้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 138 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน รวม 238 คน

5.6.1.2 สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

5.6.2 เกณฑ์การคัดออก

ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้ ได้แก่

5.6.2.1 ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย เช่น ไม่ใช่ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

5.6.2.2 ไม่สมัครใจให้ข้อมูล

5.6.2.3 ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

5.6.2.4 เป็นผู้ที่ไม่ชอบตัว

ในการจัดการข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ถอนตัวหรือถูกคัดออกจากโครงการ ผู้วิจัยจะดำเนินการแยกข้อมูลออกอย่างเป็นระบบ และจัดเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ตั้งรหัสผ่าน ซึ่งมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงได้ ทั้งนี้จะมีการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลตามมาตรฐาน และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด การตอบแบบสอบถามออนไลน์จะถูกจำกัดให้ตอบได้เพียง 1 ครั้งต่อ 1 บัญชี โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกส่งไปยังฐานข้อมูลของ Google Forms และจัดเก็บไว้ใน Google Drive ที่มีระบบรักษาความปลอดภัย โดยมีผู้วิจัยเพียงคนเดียวที่สามารถเข้าถึงได้ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกจัดเก็บไว้เป็นเวลา 3 ปีหลังสิ้นสุดโครงการ และจะถูกลบทำลายภายหลังการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ทรัพย์สิน ความปลอดภัย หรือการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

5.7 ในสัปดาห์ที่ 3-5 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยตรวจสอบการตอบกลับของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง หากไม่สามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวนที่กำหนดผู้วิจัยจะดำเนินการดังนี้

5.7.1 ผู้วิจัยจะดำเนินการติดต่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำแนกขนาดสถานศึกษาที่ต้องการโดยใช้วิธีการขอไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.7.2 ติดต่อสอบถามประสานงานกับโรงเรียนจำแนกขนาดสถานศึกษาที่ต้องการผ่านช่องทางโทรศัพท์ หรือเพจเฟซบุ๊กของโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสอบถามความคืบหน้าและขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

5.7.3 หากสถานศึกษามีการประชุมรวมตัวของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือในการช่วยตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินหลาย ๆ ช่องทางเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย

5.8 หลังจากการตรวจสอบข้อมูลที่ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อแล้วบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาดำเนินการตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

6.2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้สอน ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้แบ่งออกดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับดีมาก

3.51 – 4.50 หมายถึง โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับดี

2.51 – 3.50 หมายถึง โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง โรงเรียนมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

6.2.2 การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

7.1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item - Objective Congruence) โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	ผลรวมของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ซึ่งมีการให้คะแนนดังนี้

- +1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ

7.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117)

สูตร
$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	k	แทน	จำนวนข้อคำถามของแบบสอบถาม
	$\sum$	แทน	ผลรวม
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

7.2 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

7.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 122)

สูตร
$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

7.2.2 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 238 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

7.2.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 124)

สูตร
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณคะแนน
 N แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

7.2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

สูตร
$$s = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 n แทน จำนวนคู่ทั้งหมด
 X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล
 $\sum x$ แทน ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

7.2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เช่น ใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

7.2.3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (t - test) t - independent ของระดับการศึกษาโดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 113)

สูตร
$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

n_1, n_2 แทน จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

7.2.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ของขนาดของสถานศึกษา

และประสบการณ์ในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 143)

สูตร
$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรของขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 117)

สูตร
$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K-1)}$$

เมื่อ M_1, M_2 แทน ค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่ต้องการทดสอบความแตกต่าง

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบ

$df = (K-1), (K-2)$ แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

แนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่

1.1 ตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

- จบการศึกษาทางด้านการบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

ไม่น้อยกว่า 5 ปี

- มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป

1.2 ตัวแทนครู จำนวน 6 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

- มีประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งครูไม่น้อยกว่า 10 ปี
- มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพื่อหาแนวทางการในการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 7 ข้อ จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

2.1.1 ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและองค์กรมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการเพื่อให้เป็นบุคคลใฝ่เรียนรู้ได้อย่างไร

2.1.2 ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการมีรูปแบบความคิด การคิดวิเคราะห์จำแนกแยกแยะ รู้จักตัดสินใจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีมาใช้ มีทัศนคติเชิงบวก แนวคิดสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดอันเดิมมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการพัฒนาในรูปแบบความเชื่อ ทัศนคติความคิดได้อย่างไร

2.1.3 ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการนำพาสู่เป้าหมายความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างไร

2.1.4 ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างไร

2.1.5 ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในด้านการคิดเชิงระบบ คิดอย่างมีเหตุผล มองเห็นภาพรวม และการคิดจัดการข้อมูลสารสนเทศ มากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงระบบได้อย่างไร

2.1.6 ท่านมีแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

2.1.7 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดคำนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2.2.2 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มนี้ ซึ่งมี 5 ด้านคือ ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ

2.2.3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มนี้ จำนวน 1 ชุด

2.2.4 ผู้วิจัยนำแบบร่างแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

2.2.6 ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ฉบับปรับปรุงเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ชุดเดิม) พิจารณาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือวิจัย โดยพิจารณาในด้านความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ความถูกต้องของเนื้อหา สำนวนภาษา ความชัดเจนของคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ ทั้งนี้ใช้เทคนิคการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC: Index of Item-Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 ขึ้นไปไว้ใช้ในการวิจัย และแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 1

2.2.7 ปรับปรุงความถูกต้องสำนวนภาษา ความเหมาะสมและความชัดเจนของคำถามของแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว เสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย แล้วนำไปจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยประสานงานกับภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

3.2 ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างผ่านผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 21 แห่ง โดยใช้ระบบ E-Office เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถตอบรับโดยส่งหนังสือยินยอมกลับมายัง E-mail หรือเบอร์โทรศัพท์ของผู้วิจัย การเข้าร่วมเป็นไปโดยความสมัครใจและมีสิทธิ์ตัดสินใจเข้าร่วมอย่างเสรี โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

3.2.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัย

3.2.1.1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยจบการศึกษาทางด้านการบริหาร การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป, มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และ มีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป รวมจำนวน 4 คน

3.2.1.2 เป็นครูโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งครู ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะตั้งแต่ชำนาญการขึ้นไป รวมจำนวน 6 คน

3.2.1.3 สมัครใจเข้าร่วมโครงการ

3.2.2 เกณฑ์การคัดออก

ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ได้ ได้แก่

3.2.2.1 ไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย เช่น ไม่ใช่ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามที่ได้ระบุคุณสมบัติเกณฑ์การคัดเลือกผู้วิจัยในข้างต้น

3.2.2.2 ไม่สนใจให้ข้อมูล

3.2.2.3 ตอบแบบสัมภาษณ์ไม่ครบถ้วน

3.2.2.4 เป็นผู้ที่ขอลอนตัว

ในการจัดการข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ถูกคัดออกหรือถอนตัวจากโครงการ ผู้วิจัยจะดำเนินการแยกข้อมูลออกอย่างชัดเจน และเก็บไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีรหัสผ่านเข้าถึงเฉพาะผู้วิจัยเท่านั้น พร้อมระบบรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐาน ทั้งนี้ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยรหัสผ่านและปฏิบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ข้อมูลในคลัง Google Drive จะถูกเก็บไว้และทำลายหลังเสร็จสิ้นโครงการเป็นเวลา 3 ปี การเข้าร่วมตอบสัมภาษณ์นี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ทรัพย์สิน ความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการทำงานของผู้เข้าร่วมแต่อย่างใด

3.3 ประสานกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์เพื่อขออนุญาตหมายวันและเวลาสัมภาษณ์ ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 สัปดาห์

3.4 การดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์ โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา ที่นัดหมาย ณ โรงเรียนขยายโอกาสแห่งนั้น ๆ โดยมีการจดบันทึกและบันทึกเทปเสียง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ไม่เกิน 45 นาที ขณะสัมภาษณ์จะสรุปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบเป็นระยะ ๆ เพื่อยืนยันคำให้สัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง เพื่อหาแนวทางในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามจากแบบบันทึกความคิดเห็น และการสัมภาษณ์ มาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูล

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปประเด็นและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	การทดสอบโดยใช้ค่า t -test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F -distribution)
SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

3. การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD

4. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาการสัมภาษณ์ นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา (สูงสุด)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	181	76.05
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	57	23.95
รวม	238	100

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าส่วนมากมีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 และรองลงมามีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.95 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ขนาดกลาง	138	57.98
ขนาดใหญ่	56	23.53
ขนาดใหญ่พิเศษ	44	18.49
รวม	238	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.98 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	85	35.71
5-10 ปี	63	26.47
มากกว่า 10 ปี	90	37.82
รวม	238	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ตอบแบบสอบถามความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.82 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$)

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$S.D.$		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.35	0.52	มาก	2
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด	4.30	0.52	มาก	5
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.37	0.55	มาก	1
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.35	0.58	มาก	3
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.31	0.58	มาก	4
รวม	4.34	0.50	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการคิดเชิงระบบ และ 5) ด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมและรายข้อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเองเข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า	4.48	0.59	มาก	2
2. มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	4.54	0.65	ดีมาก	1
3. มีโครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรม จัดอบรม เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ	4.42	0.66	มาก	3
4. มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน	4.05	0.75	มาก	7
5. ครู บุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยนำความรู้หรือวิทยาการใหม่มาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการทำงาน	4.28	0.64	มาก	6
6. มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม	4.33	0.74	มาก	4
7. มีการประชุม , PLC การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ประสพการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	4.32	0.74	มาก	5
รวม	4.35	0.52	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เว้นแต่ข้อ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ 1. มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า และ 3. มีโครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรม จัดอบรมเพื่อกระตุ้น

และส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการศึกษาสภาพปัญหา เพื่อนำไปวิเคราะห์ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ (SWOT)	4.21	0.69	มาก	6
2. มีการบูรณาการ/เปรียบเทียบข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง และหลายมุมมอง เพื่อนำมาสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม	4.20	0.72	มาก	7
3. ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.68	มาก	2
4. ครู บุคลากร ใช้ประสบการณ์การบูรณาการข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนรู้การทำงาน	4.33	0.63	มาก	4
5. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.37	0.70	มาก	1
6. ครู บุคลากร ใช้การไต่ตรอง วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลในการทำงาน สามารถแยกแยะข้อเท็จจริง และความคิดเห็นได้โดยมองปัญหาในการปฏิบัติงานว่าปัญหานั้นเป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	4.30	0.62	มาก	5
7. ครู บุคลากร สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์ และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน	4.34	0.60	มาก	3
รวม	4.30	0.52	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่่าเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และ 3. ครู บุคลากร สามารถปรับตัวปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีการบูรณาการ/เปรียบเทียบข้อมูลจากหลากหลายแห่ง และหลายมุมมอง เพื่อนำมาสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.31	0.73	มาก	7
2. ส่งเสริมให้ครู บุคลากร ได้วางแผนงานของตนให้สอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงเรียน	4.36	0.62	มาก	4
3. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ	4.44	0.66	มาก	1
4. โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความผูกพัน เป็นมิตร ยอมรับ ไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.35	0.74	มาก	5
5. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและ ภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน	4.41	0.64	มาก	3
6. ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ ในการทำงานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ เชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน	4.43	0.65	มาก	2
7. มีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่พบในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามผลร่วมกัน	4.32	0.67	มาก	6
รวม	4.37	0.55	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายข้อ
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. ส่งเสริม
สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ 2. ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะทุ่มเท
แรงกายแรงใจในการทำงานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเชื่อว่าความสำเร็จของ
โรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน และ 3. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน

และภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	4.42	0.66	มาก	1
2. มีการร่วมกันใช้การวิเคราะห์ปัญหา และวางแผนหาแนวทาง แก้ไขปัญหา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีทิศทางร่วมกัน	4.36	0.65	มาก	5
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.39	0.67	มาก	2
4. มีการเปิดโอกาสและกระตุ้นการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม	4.19	0.81	มาก	7
5. ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	4.32	0.77	มาก	6
6. ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันตัดสินใจ ปรับปรุง พัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.37	0.67	มาก	4
7. มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.38	0.65	มาก	3
รวม	4.35	0.58	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 3. มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และสถานศึกษา

อื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการเปิดโอกาสและกระตุ้นการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ	(n = 238)		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีมาตรการในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นลำดับ ขั้นตอนมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	4.40	0.63	มาก	1
2. ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.39	0.60	มาก	2
3. โรงเรียนมีการวางแผนงาน โดยคำนึงถึงทุกส่วน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา	4.35	0.62	มาก	3
4. ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาสายงานตามกระบวนการที่เป็นระบบ	4.32	0.71	มาก	4
5. มีฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน	4.16	0.78	มาก	7
6. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียน การสอน และการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	4.27	0.74	มาก	5
7. มีการใช้เครื่องมือในการพัฒนางาน ใช้ข้อมูลย้อนกลับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพ	4.26	0.72	มาก	6
รวม	4.31	0.58	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. โรงเรียนมีมาตรการในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นลำดับ

ขั้นตอนมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 2. ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. โรงเรียนมีการวางแผนงานโดยคำนึงถึงทุกส่วนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ปัญญาดรี		ปัญญาโทหรือสูงกว่า		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	4.34	0.52	4.35	0.54	-0.12	0.99
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด	4.32	0.51	4.25	0.53	0.95	0.34
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.38	0.54	4.35	0.55	0.33	0.75
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.37	0.57	4.27	0.61	1.15	0.25
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.31	0.58	4.29	0.59	0.24	0.81
รวม	4.35	0.50	4.30	0.52	0.59	0.56

จากตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าสถิติปัญญาดรีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากกว่าสถิติปัญญาโทหรือสูงกว่า ผลของค่า Sig มีค่าเท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่า .05 สามารถสรุปได้ว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	P
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	6.65	2.00	3.32	13.57	.00**
	ภายในกลุ่ม	57.56	235.00	.25		
	รวม	64.20	237.00			
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	4.21	2.00	2.107	8.33	.00**
	ภายในกลุ่ม	59.43	235.00	.253		
	รวม	63.65	237.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.77	2.00	.89	3.04	.05*
	ภายในกลุ่ม	68.68	235.00	.29		
	รวม	70.45	237.00			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.73	2.00	1.36	4.13	.02*
	ภายในกลุ่ม	77.64	235.00	.33		
	รวม	80.36	237.00			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	5.59	2.00	2.80	8.91	.00**
	ภายในกลุ่ม	73.75	235.00	.314		
	รวม	79.34	237.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2.00	1.81	7.58	.00**
	ภายในกลุ่ม	56.01	235.00	.24		
	รวม	59.62	237.00			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านบุคคลรอบรู้ การมีรูปแบบความคิด และการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนการมีวิสัยทัศน์ร่วมและการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้วิธี LSD

ขนาดของสถานศึกษา	($\bar{X}$)	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้				
ขนาดกลาง	4.20		.00**	.00**
ขนาดใหญ่	4.54			.99
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.54			
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด				
ขนาดกลาง	4.19		.01*	.00**
ขนาดใหญ่	4.41			.33
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.51			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม				
ขนาดกลาง	4.33		.95	.02*
ขนาดใหญ่	4.34			.05*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.56			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม				
ขนาดกลาง	4.26		.13	.01*
ขนาดใหญ่	4.40			.24
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.54			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ				
ขนาดกลาง	4.20		.13	.00**
ขนาดใหญ่	4.33			.02*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.61			

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการเป็นบุคคลรอบรู้แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีรูปแบบความคิด พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการมีรูปแบบความคิดแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการทำงานเป็นทีม พบความแตกต่าง 1 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการคิดเป็นระบบ พบความแตกต่าง 2 คู่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นด้านการคิดเป็นระบบแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นด้านการคิดเป็นระบบแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ความแปรปรวน	SS	df.	MS.	F	P
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2.00	.52	1.93	.15
	ภายในกลุ่ม	63.16	235.00	.27		
	รวม	64.20	237.00			
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด	ระหว่างกลุ่ม	.27	2.00	.14	.51	.60
	ภายในกลุ่ม	63.37	235.00	.27		
	รวม	63.65	237.00			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.97	2.00	.49	1.65	.20
	ภายในกลุ่ม	69.48	235.00	.30		
	รวม	70.45	237.00			
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.542	2.00	.27	.80	.45
	ภายในกลุ่ม	79.82	235.00	.34		
	รวม	80.36	237.00			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.82	2.00	.41	1.22	.30
	ภายในกลุ่ม	78.53	235.00	.33		
	รวม	79.34	237.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.62	2.00	.31	1.24	.29
	ภายในกลุ่ม	59.00	235.00	.25		
	รวม	59.62	237.00			

จากตารางที่ 16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 4 คน และครูผู้สอนจำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และวิเคราะห์เนื้อหาโดยวิธีตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Content Analysis) ในแต่ละประเด็น คือ ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไว้ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และเทคโนโลยี โดยเฉพาะเรื่องใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบท เช่น กฎหมายทางการศึกษา หลักสูตรใหม่ ๆ รวมถึงการใช้สื่อออนไลน์และคลิป์วิดีโอเพื่อช่วยให้ครูพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- 2) การสร้างแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรออกแบบกิจกรรมภายในโรงเรียน เช่น การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนำเสนอผลงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาให้ความรู้โดยตรง ตลอดจนการจัดศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อจุดประกายแนวคิดใหม่ ๆ แก่บุคลากร
- 3) ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วม เครือข่ายวิชาชีพหรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC : Professional Learning Community) อย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้มีการนำความรู้ที่ได้จากแหล่งภายนอกมาประยุกต์ใช้ในบริบทของห้องเรียนตนเอง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 1 “เราอยู่ในพื้นที่ที่เด็กย้ายเข้าออกบ่อย ครูก็ต้องปรับตัวและพัฒนาให้ทันกับปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ผมมักจะสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมอบรมออนไลน์ และในปีนี้เราก็เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ในโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็วขึ้น นอกจากนี้ผมยังจัดเวทีให้ครูได้นำเสนอผลงานที่ตัวเองพัฒนาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กันและกัน” (สัมภาษณ์วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 2 “การที่ผอ.ให้เราไปดูงานนอกพื้นที่ ทำให้เราเห็นภาพการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัดแบบเราเหมือนกัน เรากลับมาแล้วรู้สึกมีพลัง อยากลองทำใหม่ ๆ บ้าง ผอ.ก็ให้ออกาส ไม่ปิดกั้น” (สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนที่ 3 “สนับสนุนการเรียนรู้ทุกรูปแบบ เพื่อให้ครูก้าวทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน” (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

2. ด้านการมีรูปแบบความคิด ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดแนวทาง นโยบาย และวิธีการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารควรบริหารงานโดยยึดความยืดหยุ่น ประณีประนอม ใช้หลักธรรมาภิบาล ความมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์และแยกแยะได้ ควรบริหารงานบนความถูกต้องรูปแบบความคิดเชิงบวก ควรเริ่มจากการส่งเสริมให้ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เปิดกว้าง และเป็นระบบ ใช้หลักจิตวิทยา และภาวะผู้นำในการบริหาร โดยการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เช่น นำวงจร PDCA มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีแนวคิดเล็งเห็นถึงประโยชน์สูงสุดในโรงเรียน ต่อนักเรียน ต่อครู ต่อชุมชน และหน่วยงานภายนอก มองถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 “ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากแนวคิดความพร้อม และควรมีประสบการณ์ในการทำงาน จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาหรือบริหารงานได้ง่ายขึ้น” (สัมภาษณ์วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 “ทุกกิจกรรมของโรงเรียนเราใช้ PDCA เป็นพื้นฐาน เราจะประชุมครูทุกสิ้นเดือนเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน มองว่าอะไรเวิร์ก อะไรควรปรับ แล้วค่อยวางแผนใหม่ เป็นระบบที่ทำให้ทุกคนรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วม รวมถึงสถานศึกษาส่งเสริมโมเดลมาปรับใช้ดำเนินงานจะช่วยแก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาได้ง่ายขึ้น” (สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 “มองในมุมเราจะพัฒนา พัฒนาร่วมกัน มุ่งที่ผลลัพธ์กับเด็ก จะช่วยลดความขัดแย้ง” (สัมภาษณ์วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4 “ต้องมีหลักจิตวิทยาและภาวะผู้นำมาใช้ตามสถานการณ์ ปรับให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนตน ควรเป็นผู้นำที่มากกว่าการสั่งการจะช่วยลดแรงเสียดทาน และเกิดผลสำเร็จ” (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงศักยภาพของชุมชนและหน่วยงานภายนอกให้เกิดประโยชน์ โดยใช้ความสัมพันธ์ที่มีอยู่มาเป็นทุนทางสังคมในการพัฒนาสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือกับวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงพยาบาล สถานประกอบการ หรือศูนย์ฝึกอาชีพต่าง ๆ เพื่อเกื้อหนุนทรัพยากร ความรู้ และโอกาสทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน และ ผู้บริหารต้องสนับสนุนบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านแผนงาน งบประมาณ และทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถวางแผนหรือเสนอแนวทางที่ตอบโจทย์นักเรียนของตนเองได้อย่างแท้จริง ผู้บริหารสามารถวางตัวเป็นกลาง มีอำนาจตัดสินใจเด็ดขาด และบริหารจัดการปัญหาเชิงรุก ทั้งในเชิงการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขเฉพาะหน้า และการวางระบบป้องกันปัญหาในระยะยาว ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 “โรงเรียนเราไม่ได้มีงบมาก แต่พอมีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วม และสนับสนุน เช่น จัดโครงการร่วมกัน สร้างห้องเรียน สร้างสนามเด็กเล่น หรือเอาผู้ปกครองที่มีความสามารถมาสอนทักษะเสริม พอทุกคนมีส่วนร่วมก็เริ่มเห็นทิศทางเดียวกันว่าโรงเรียนควรพัฒนาไปทางไหน” (สัมภาษณ์วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 “ในการประชุมผู้ปกครอง ผอ.จะเปิดให้พูดเสนอแนะว่าอยากเห็นโรงเรียนเป็นแบบไหน แล้วกลับมาคุยกันต่อในที่ประชุมครู มีการทำ SWOT ร่วมกัน มันทำให้ทุกคนรู้ว่าทิศทางของเรามันไม่ใช่แค่จากผู้บริหาร แต่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม” (สัมภาษณ์วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3 “เรามีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อร่วมหาแนวทางการพัฒนาทิศทางของโรงเรียน และนำเสนอผลลัพธ์ความสำเร็จของการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อให้ชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความมั่นใจในโรงเรียน เกิดความร่วมมือและการสนับสนุนได้อย่างต่อเนื่อง” (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงบทบาทของตนในการลดความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมความเข้าใจระหว่างบุคลากร ควรส่งเสริมผ่านการจัดให้มีครูพี่เลี้ยง หรือระบบ “พี่สอนน้อง” ในการถ่ายทอดงานใหม่ ๆ หรือช่วยลดความเครียดในการปรับตัวสำหรับครูใหม่ การมีระบบดังกล่าวจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาไม่ได้ทำงานอย่างโดดเดี่ยว และยังเป็นการสร้างความต่อเนื่องขององค์ความรู้ในองค์กร บริหารควรใช้การเสริมแรงในเชิงบวก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู เช่น การกล่าว

ชมในที่ประชุม การมอบเกียรติบัตร หรือการสนับสนุนครูไปนำเสนอผลงานภายนอกโรงเรียน รวมถึงควรมีการประชุมร่วมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหารือแลกเปลี่ยนความเห็น วางแผนร่วมกัน และสรุปผลการดำเนินงาน จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นระบบ ลดความเข้าใจผิด และเปิดพื้นที่ให้สมาชิกในองค์กรได้พัฒนาตนเองในบริบทของทีมอย่างแท้จริง ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 “เคยเจอปัญหาครูบางคนมีปัญหากัน ไม่ดำเนินใครตรง ๆ แต่จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมให้ทำงานกลุ่มบ่อยขึ้น พอเขาได้คุยกัน มันก็ดีขึ้นเอง เราต้องไม่ปล่อยให้จุดเดียวทำให้ทั้งทีมเสีย” (สัมภาษณ์วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 “จุดคำจุดเดียว อย่าทำจุดนั้นทำให้เปลี่ยนไปเป็นสีดำทั้งองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่มีส่วนช่วยลดจุดดำนั้น ทำให้กลายเป็นเทา หรือขาวทั้งองค์กรได้” (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

5. ด้านการคิดเชิงระบบ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการวางแผน เพื่อสะท้อนปัญหาและแนวโน้มของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การปรับปรุงงานด้วยแนวทางที่เหมาะสมกับบริบท ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอนให้มากขึ้นสามารถช่วยลดภาระงานครู อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และเชื่อมโยงเครือข่ายภายในและภายนอกโรงเรียนเข้าด้วยกัน ควรมีบทบาททั้งในด้านการจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต หรือระบบจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ ตลอดจนการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครู เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติของการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1 “โรงเรียนเราใช้ Google Drive, Google Classroom, กลุ่มไลน์ครูช่วยกันอัปเดตงาน ไม่ต้องปรีนส่งงานหรือถ่ายเอกสาร เพียงแค่สแกนเอกสารส่งในกลุ่ม หรือใช้การแจ้งข่าวสารลงช่องทางต่าง ๆ ให้ครูได้รับทราบทั่วกัน จะช่วยลดภาระงานของครูได้อีกด้วย” (สัมภาษณ์วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2 “สนับสนุนการใช้ AI เข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้น เช่น การใช้ Chat GPT แบบฟรีเมียม เพื่อให้ครูและนักเรียนได้เข้าถึงข้อมูลใหม่ ๆ” (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้ การบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจบริบทโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมักตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม และมีข้อจำกัดมากกว่า

สถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดชลบุรี เขต 1 ซึ่งถือเป็นหนึ่งในเขตเศรษฐกิจอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศ โรงเรียนในพื้นที่นี้จึงต้องเผชิญกับสภาพปัญหาเฉพาะที่แตกต่างจากบริบทของโรงเรียนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสในเขตอุตสาหกรรมพบว่าส่วนใหญ่ ผู้ปกครองมีอาชีพรับจ้าง ย้ายถิ่นฐานบ่อย ส่งผลให้เด็กนักเรียนเกิดความไม่ต่อเนื่องในการศึกษา ขาดเรียนบ่อย และไม่มีผู้ดูแลด้านพฤติกรรมหรือพัฒนาการทางการเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้ผู้บริหารและครูจำเป็นต้อง “ลดความเข้มของวิชาการ” และ “เน้นการปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับชีวิตจริงและการประกอบอาชีพ” แนวโน้มของการจัดการศึกษาจึงมุ่งไปที่ การบูรณาการการเรียนรู้แบบทักษะชีวิตและทักษะอาชีพ มากกว่าการเน้นการสอบแข่งขันทางวิชาการ เช่น การจัดทำห้องเรียนอาชีพ พื้นฐาน การเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เชิงอาชีพ การฝึกงานในสถานประกอบการในท้องถิ่น หรือการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะตามความต้องการของชุมชน (สัมภาษณ์วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2568)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามตาราง Krejcie & Morgan (1970, pp. 607-610) ใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 238 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสขนาดกลาง จำนวน 138 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและครูจำนวน 10 คน โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน รวม 5 ด้าน 35 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.41-0.86 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผู้วิจัยจะทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของการศึกษารวมทั้งหมด 238 คน พบว่า ส่วนมากมีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรี จำนวน 181 คน และวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 57 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า ส่วนมากเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 138 คน รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 56 คน และเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 44 คน ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 90 คน รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 85 คน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปีจำนวน 63 คน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวมเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการคิดเชิงระบบ และ 5) ด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านผลการวิจัยพบดังนี้

2.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เว้นแต่ข้อการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า และ 3. มีโครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรม จัดอบรมเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน

2.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม สร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และ 3. ครู บุคลากร สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการบูรณาการ/เปรียบเทียบข้อมูลจากหลากหลายแห่ง และหลายมุมมอง เพื่อนำมาสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ 2. ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน และ 3. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน ตามลำดับ และข้อที่มีค่านี้น้อยที่สุด คือเปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 3. มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการเปิดโอกาสและกระตือรือร้นการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม

2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. โรงเรียนมีมาตรการในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอนมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 2. ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. โรงเรียนมีการวางแผนงานโดยคำนึงถึงทุกส่วนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผลการวิจัย
พบว่า

3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมและด้านการเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD ได้ผลดังนี้

3.2.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ พบความแตกต่าง 2 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการเป็นบุคคลรอบรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นด้านการเป็นบุคคลรอบรู้น้อยกว่าขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

3.2.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด พบความแตกต่าง 2 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการมีรูปแบบความคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นด้านการมีรูปแบบความคิดน้อยกว่าขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ

3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบความแตกต่าง 2 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมน้อยกว่าขนาดใหญ่พิเศษ และประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมน้อยกว่าขนาดใหญ่พิเศษ

3.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบความแตกต่าง 1 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ประเภทสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นั่นคือสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นด้านการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าขนาดใหญ่พิเศษ

3.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ พบความแตกต่าง 2 คู่ คือผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ประเภทสถานศึกษาขนาดกลางกับขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นด้านการคิดเชิงระบบน้อยกว่าขนาดใหญ่พิเศษ และประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่ กับประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นด้านการคิดเชิงระบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 นั่นคือสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความคิดเห็นด้านการคิดเชิงระบบน้อยกว่าขนาดใหญ่พิเศษ

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

4.1 ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ ทักษะชีวิต และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนยุคใหม่ ส่งเสริมการจัดอบรมภายใน การเชิญวิทยากรภายนอก การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมเครือข่ายวิชาชีพ (PLC) และเปิดโอกาสให้ประยุกต์ใช้องค์ความรู้สู่ห้องเรียนสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เช่น ชื่นชมผลงานหรือให้โอกาสนำเสนอความสำเร็จของตน รวมถึงควรจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และเพียงพอในโรงเรียน

4.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมแนวคิดเชิงบวก เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นหลากหลาย และใช้หลักจิตวิทยาในการบริหารคนใช้วงจร PDCA และการสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนางานอย่างมีระบบและยั่งยืนมีแนวทางคิดเชิงอนาคตวางแผนจากบริบทจริง พร้อมยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการคิดแก้ปัญหาแบบเป็นทีม และพัฒนารูปแบบโมเดลร่วมกัน เช่น โมเดลกลุ่มสาระหรือสายชั้นบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เน้นความถูกต้อง เหตุผล และการตัดสินใจอย่างเป็นธรรม

4.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรใช้ศักยภาพของชุมชนและหน่วยงานภายนอกมาร่วมพัฒนาโรงเรียน เช่น วัด อปท. ศูนย์ฝึกอาชีพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ผ่านการประชุม แลกเปลี่ยน SWOT วางแผนงานอย่างรอบด้าน พร้อมตัดสินใจในเรื่องสำคัญอย่างเป็นกลางและโปร่งใส สนับสนุนงบประมาณ แผนงาน และสื่อการเรียนรู้ให้ครูใช้ดำเนินการได้เต็มศักยภาพ เน้นการกระจายอำนาจและกำหนด “วิสัยทัศน์ร่วม” เพื่อให้ทุกฝ่ายมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

4.4 ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปได้ว่า ส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันผ่านกิจกรรมละลายพฤติกรรม เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประชุมเชิงพัฒนาสร้างระบบ “พี่เลี้ยง” เพื่อถ่ายทอดความรู้ ลดช่องว่างระหว่างครูใหม่ - เก่า และส่งต่องานอย่างเป็นระบบสร้างกำลังใจ เช่น ชื่นชมผลงาน มอบเกียรติบัตร หรือสนับสนุนให้ไปนำเสนอผลงานภายนอกเปิดพื้นที่การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ เช่น กิจกรรมผ่อนคลายที่ช่วยเชื่อมสัมพันธ์ในองค์กรลดความขัดแย้งภายในโดยไม่ตำหนิรายบุคคล แต่แก้ปัญหาเชิงบวกด้วยทีมเวิร์ก

4.5 ด้านการคิดเชิงระบบ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนพัฒนาโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี เช่น Google Workspace, ระบบออนไลน์ หรือแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้จัดหาอุปกรณ์ไอทีที่จำเป็น เช่น คอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต ระบบจัดเก็บข้อมูลกลางของโรงเรียนพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ครู เช่น การใช้ AI, ChatGPT หรือแอปพลิเคชันที่ช่วยลดภาระงานสร้างระบบสื่อสารที่รวดเร็ว โปร่งใส และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อการบริหารและติดตามงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรเข้าใจบริบทของโรงเรียนในเขตอุตสาหกรรม เช่น การย้ายถิ่นฐานของผู้ปกครอง ส่งผลให้นักเรียนขาดเรียน เน้นการจัดการศึกษาที่ตอบโจทย์ท้องถิ่น ลดวิชาการหนัก และเพิ่มการเรียนรู้เชิงทักษะชีวิตและอาชีพปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบท เช่น จัดห้องเรียนอาชีพ เชิญวิทยากรภายนอก หรือฝึกงานกับสถานประกอบการประสานความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้ความยืดหยุ่นเชิงนโยบายเพื่อปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทเฉพาะของโรงเรียนขยายโอกาส

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในภาพรวมเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยคือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ 3) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 4) ด้านการคิดเชิงระบบ และ 5) ด้านการมีรูปแบบความคิด ตามลำดับอาจเป็นเพราะมีรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School base management) ที่เน้นการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ชุมชนและหน่วยงานภายนอก โดยผ่านโมเดลรูปแบบกระบวนการ

บริหารที่ชัดเจน เป็นระบบสู่ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและโรงเรียนเป็นสำคัญ มีส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งผ่านการอบรม การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี การจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และสร้างระบบการเรียนรู้แบบพี่เลี้ยง ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษา โดยทำหน้าที่เป็นผู้โค้ชและผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ ซึ่งช่วยผลักดันสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 พร้อมทั้งมีการบริหารที่เน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี เพื่อรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของยุคเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ในฐานะองค์กรหนึ่งต้องเร่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินทิรา อามะโภช (2566) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจรัตน์ ควรเสนาะ (2565) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นครินทร์ เจษฎารมย์ (2561) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อำเภอบ้านฉาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมและข้ออยู่ในระดับมาก เรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ 2. ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้สถานศึกษายบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน และ 3. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีบทบาทเด่นในการเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) สามารถนำพาโรงเรียนไปสู่การสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างครู บุคลากร ชุมชน ผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอกได้อย่างชัดเจน เป็นระบบ ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ ร่วมกันขับเคลื่อนกำหนดทิศทางโรงเรียน และการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของเป้าหมายผลลัพธ์ ความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สดุดบรรชา โคตสี และคณะ (2565) ศึกษาเรื่องการ

บริหารการศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬพบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี จันทิก (2564) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามความ คิดเห็นของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าด้านวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เว้นแต่ข้อการ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก เรียงข้อที่มี ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการ เรียนรู้ 2. ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า และ 3. มีโครงการพัฒนามูลฐาน มีการจัด กิจกรรม จัดอบรมเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนได้สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเรียนรู้ด้วย ตนเองบนแพลตฟอร์มออนไลน์สื่อดิจิทัล การศึกษาฐาน การเชิญวิทยากรเข้ามาให้ความรู้แก่คนใน องค์กรเพื่อให้เข้าถึงความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป และพร้อมปรับตัวตามสถานการณ์เสมอ โรงเรียนมีการจัดชุมชนการเรียนรู้ (PLC) เพื่อเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาหาแนวทางที่เอื้อ ต่อการพัฒนาองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ในห้องเรียน สนับสนุนการจัดโครงการพัฒนา รายบุคคล (IDP) สนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจูงใจเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ พระมหาภูมิมิพิ ขำช่วย (2565) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษา เมืองเลก้าวน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 1 พบว่าด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของสุวารี อินแสน (2563) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมือง สามควายเผือก จังหวัดนครปฐม พบว่าด้านพลวัตรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงข้อที่มี ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ เข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 3. มีความร่วมมือกัน ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร และสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ตามลำดับ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในพื้นที่นี้มีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดประชุมย่อยเป็นกลุ่มสาระ ประชุมตามช่วงชั้น ประชุมสถานศึกษาครู ผู้ปกครอง จัดกิจกรรม ละลายพฤติกรรมครูร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบเครือข่ายวิชาชีพ รวมถึงการ มอบหมายให้ครูพี่เลี้ยงดูแลครูใหม่ (E-Training) ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเชิงระบบ

ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในองค์กรมีความกลมเกลียวมากขึ้น ทั้งนี้เทคโนโลยีก็ถูกนำมาใช้ในการสร้างพื้นที่สื่อสาร เช่น ห้องแชต กลุ่มไลน์ หรือระบบจัดเก็บเอกสารออนไลน์ที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างทีมมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันดินันท์ เวชสาร (2565) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1. โรงเรียนมีมาตรการในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอนมีเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน 2. ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้จากประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3. โรงเรียนมีการวางแผนงานโดยคำนึงถึงทุกส่วนเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา ตามลำดับ อาจเป็นเพราะผู้บริหารวางแผนได้อย่างเป็นระบบมีแผนงานแต่แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ยังคงได้รับการส่งเสริมมากขึ้นในบางโรงเรียน ผู้บริหารหลายแห่งเริ่มให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและการนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน เช่น การใช้ระบบรายงานผลออนไลน์ การเก็บข้อมูลนักเรียนผ่านระบบการวิเคราะห์คะแนนผลสัมฤทธิ์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้แลวางแผนแก้ไขพัฒนาโรงเรียน ทั้งนี้ยังพบว่าบางโรงเรียนยังขาดเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีที่เพียงพอ เช่น ระบบจัดเก็บข้อมูลบนคลาวด์ที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ง่ายโดยทุกคนเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีข้อมูลสนับสนุนและวางแผนพัฒนาได้ตรงจุด รวมถึงการบูรณาการระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ เช่น งานวิชาการ งานบุคลากร งานปกครอง ที่ยังดำเนินการแบบแยกส่วนในบางโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ ยังศิริ (2564) ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนในเขตสะพานสูง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสุณีย์ รามปบอด (2566) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของอาชีวศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่าด้านการคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีรูปแบบความคิด เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แม้จะอยู่ในระดับมาก โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 1. เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าซักถาม และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่าเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการ

จัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และ 3. ครู บุคลากร สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์และเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า ยังมีความท้าทายในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ กระบวนทัศน์ และแนวคิดของ บุคลากรบางส่วน ผู้บริหารควรใช้ภาวะความเป็นผู้นำและจิตวิทยาในการบริหารในเชิงบวกไป พร้อม ๆ กับความเข้าใจ ให้เกียรติและเคารพสิทธิของบุคลากร ใช้ลัทธิธรรมาภิบาลเข้ามาบริหาร เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเปิดใจรับความคิดเห็นที่แตกต่าง นำไปสู่เป้าหมายร่วมกัน มองเห็นบทบาทของ ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอกว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้อยู่ร่วมกัน ใช้กระบวนการ PDCA และการสะท้อนคิด (Reflection) อย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้บุคลากร เปลี่ยนแปลงแนวคิดจากการสอนแบบเดิมไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งใช้ เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้การเรียนรู้เกิดอย่างลึกซึ้งและพัฒนาในกระบวนการทำงานได้ตรงจุด และ ควรวางแผนเป้าหมายและมองไปยังอนาคต เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ตอบโจทย์บริบททางสังคมและ เศรษฐกิจในพื้นที่อุตสาหกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวรา ชิวเซ่ง (2564) ศึกษาเรื่องความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี พบว่าด้านการมีรูปแบบความคิดอยู่ในระดับ มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565) ศึกษาเรื่องความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษานิเทศก์ 2 พบว่าด้านการมีรูปแบบความคิดอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่ ส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้หรือการมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากได้รับโอกาส ในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ก็จะมี ความเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทของตนต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ระดับที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งนโยบายของเขตพื้นที่ฯ และการบริหารของสถานศึกษาในพื้นที่มี แนวทางที่สอดคล้องและมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวม ทำให้ครูและผู้บริหารทุกระดับการศึกษามี โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทิศทางเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างทางความคิดเห็นที่ มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตต์ เรืองฤทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรภัทร รักชนบท (2561) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ahmad (2023) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของคณาจารย์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในปากีสถาน พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาริรัตน์ บุญมีพิพิธ (2567) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านการเป็นบุคคลรอบรอบรู้ ด้านการมีรูปแบบความคิด และด้านการคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทรัพยากรทางการบริหาร การจัดการ และการสนับสนุนที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละด้าน โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมักมีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ร่วมกันมากกว่า ส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การประชุม PLC การอบรม และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกัน โรงเรียนขนาดกลางมักเผชิญข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีน้อย ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้มีเวลาและโอกาสในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยกว่า นอกจากนี้ ขนาดของโรงเรียนยังส่งผลต่อโครงสร้างการบริหารและความสามารถในการสร้างเครือข่ายวิชาชีพกับภาคภายนอก ซึ่งพบว่ามีแนวโน้มชัดเจนในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล ผลนิยม (2561) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความคิดเชิงระบบ และการมีวิสัยทัศน์ร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นสูงกว่า ยกเว้น ด้านความรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้านการเรียนรู้เป็นทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนิษฐ์ กระยอม

(2560) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าจำแนกตามขนาดโรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยรวมและรายด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านแบบแผนความคิดอ่าน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านความคิดเชิงระบบ พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียนขนาดกลาง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกเนตร คำไพ (2566) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่าจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประครอง บาทสุวรรณ (2563) ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายสถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่าจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงที่สุด รองลงมาคือขนาดกลาง และขนาดเล็กตามลำดับ อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความพร้อมและโอกาสมากกว่าในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีแบบแผนความคิดที่เป็นระบบ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้อย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่มักได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและงานเฉพาะทางอย่างลึกซึ้ง ผ่านกระบวนการที่หลากหลายและเป็นระบบ

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาสสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีความต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกระดับอายุงานไม่ว่าครูหรือผู้บริหารจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย หากได้รับการสนับสนุนจากระบบการบริหาร เช่น การจัดอบรม การมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ (PLC) การวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และการบริหารที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม รวมถึงการศึกษาหาข้อมูลและการแสวงหาความรู้ต่าง ๆ สามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็วจากทาง

อินเทอร์เน็ต ซึ่งบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจึงสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว สร้างความเข้าใจการทำงานร่วมกันและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ก็จะสามารถพัฒนาแนวคิด ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เท่าเทียมกัน อีกทั้งในโรงเรียนขยายโอกาสซึ่งมีบริบทเฉพาะด้านความหลากหลายของผู้เรียนและทรัพยากรจำกัด การทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกันจึงถูกเน้นย้ำมากกว่าความต่างด้านอายุงาน ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์หลากหลายมีความใกล้เคียงกัน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jomah (2022) ศึกษาเรื่องมิติของมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ในการรับมือกับความท้าทายจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 : การศึกษาภาคสนามในมหาวิทยาลัยของรัฐชาอุดีอาระเบียจากมุมมองของผู้นำ พบว่าประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรวิทย์ เจริญพา (2566) ศึกษาเรื่องสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ กังหัน (2566) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์ พบว่าประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาริรัตน์ บุญมีพิพิธ (2567) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่าประสบการณ์การทำงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1

3.1 ด้านการเป็นบุคลากรรอบรู้ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงวิชาการ และทักษะชีวิต ผ่านการจัดอบรม การเสวนา การอ่านหนังสือ และการเรียนรู้ผ่านสื่อระบบออนไลน์ ควรพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้ครูก้าวทันบริบทโลกยุคใหม่ โดยใช้ช่องทางหรือแหล่งเรียนรู้แบบหลากหลาย อาทิ เว็บไซต์ MOOC, YouTube ช่องวิชาการ, Podcast, กลุ่มวิชาชีพใน Facebook, Line, Google Classroom, Google drives กระตุ้นให้บุคลากรจัดทำโครงการพัฒนารายบุคคล (IDP)

ให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเองที่ตอบโจทย์ตามความถนัดและความสนใจ โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็น “โค้ช” และ “ผู้อำนวยความสะดวก” และสนับสนุนทรัพยากรและสิ่งจูงใจ เช่น งบประมาณสำหรับลงคอร์สออนไลน์ การเชิญวิทยากร และการให้รางวัล/เกียรติบัตรเมื่อครูผ่านการอบรม คัดเลือกแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนการสร้างเครือข่ายวิชาชีพ เช่น การเข้าร่วม PLC และส่งเสริมให้นำความรู้มาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น เวทีเสวนา การนำเสนอผลงาน การอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย Kuźmicz (2015) ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าสถาบันควรส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนทั้งที่เป็นครูและไม่ใช่ครู อำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้โดยทำงานเป็นทีมและสร้างกลไกขั้นตอนในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อไม่ให้อาจารย์ไปพร้อมกับการผันผวนของพนักงาน สอดคล้องกับ ชีรพงศ์ ปุยะดิและคณะ (2567) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นทั้งการสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่รู้ และ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแบ่งปันความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานร่วมกันรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ กระบวนการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน

3.2 ด้านการมีรูปแบบความคิด ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และกล้าตั้งคำถามกับกระบวนการที่คุ้นเคยเพื่อพัฒนาแนวคิดของตน ควรนำระบบ PDCA มาใช้ในกระบวนการบริหารงาน พร้อมกระบวนการ Reflection อย่างสม่ำเสมอ โดยพัฒนาและใช้ “โมเดล” การบริหารที่มีการมีส่วนร่วม เช่น โมเดลประจำโรงเรียน/กลุ่มสาระ เพื่อให้ทุกคนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำเชิงบวก มีจิตวิทยาในการบริหารไปพร้อม ๆ กับการเข้าใจ ให้เกียรติและเคารพสิทธิของบุคลากร มีทัศนคติที่ดีและใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีมุมมองด้านบทบาทของชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรภายนอกเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน วางเป้าหมายและมองไปข้างหน้า เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ตอบโจทย์บริบททางสังคมและเศรษฐกิจในพื้นที่อุตสาหกรรม สอดคล้องกับ Sierra - Huedo (2023) ศึกษาเรื่องโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือไม่ การศึกษาเชิงประจักษ์ในสเปน บัลแกเรีย อิตาลี และตุรกี พบว่าการพัฒนาสถานศึกษาจะต้องเสริมด้วยผู้นำที่เปลี่ยนแปลง และชุมชนการศึกษาที่มีส่วนร่วมซึ่งมุ่งเน้นที่การเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน สอดคล้องกับ ณัฐวรา ชิวเซ่ง (2564) ศึกษาเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียนวัดนิมมานรดี พบว่า ด้านการมีรูปแบบความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผู้สอนวิเคราะห์งานได้ชัดเจน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลที่มีแผนทาง ความคิด นั่นคือ ให้ครูและบุคลากรได้มองโลกอย่างสมเหตุสมผล ฝึกการพัฒนาความคิด กล้าแสดง ความคิดเห็น ผ่านการประชุมประจำเดือน หรือการประชุมหัวหน้ากลุ่มสาระหรือหัวหน้าสายชั้น เพื่อสื่อสารนโยบายของโรงเรียน ที่ผู้บริหารต้องการจะสื่อให้ครูและบุคลากรโรงเรียนได้รับทราบ เพื่อเป็นแผน ทางความคิดเดียวกัน ให้มองเป็นภาพรวมตามสภาพความเป็นจริง และสามารถแยกแยะ เหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารส่งเสริม หรือยกย่องครูหรือบุคลากรที่ทำผลงาน หรือปฏิบัติงานได้ดีอยู่เสมอ ผ่านการประชุมต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีขวัญกำลังใจ ในการทำงานต่อไป

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับคณะครู บุคลากร และชุมชน เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนร่วมกัน สนับสนุนการประชุมระดม ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และครู ผ่านกระบวนการ SWOT มีการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดเป้าหมาย และพัฒนานโยบาย โดยกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และผู้บริหารต้องแสดงความเป็นกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจที่ ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อความเชื่อมั่นจากทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith (2018) ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมการเงิน พบว่า ความสามารถในการเรียนรู้ ขององค์กรจะเพิ่มขึ้นหากนำโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้และการสนับสนุนการสนทนาที่ไม่เป็นทางการ ระหว่างแผนกและระดับการจัดการหลายระดับ ผู้นำควรสนับสนุนมีการให้พนักงานสร้างความ ร่วมมือภายในและภายนอกองค์กร องค์กรถูกผลักดันให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยการตรวจสอบคำติ ชมของลูกค้า/พนักงาน โดยการติดตามแนวโน้มภายนอกองค์กรและโดยการตรวจสอบการ เปลี่ยนแปลงที่กำหนดโดยกฎหมายใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐ ใ้อัจฉินดา (2563) ศึกษา เรื่องการพัฒนาแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13 พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาเกิดจากบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันกำหนด นำข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน มาปรับปรุง กระบวนการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารมีความสนใจมุ่งมั่นที่จะทำงานตาม เป้าหมาย ให้สัมฤทธิ์ผล ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น เว็กร์กช็อป การละลายพฤติกรรม และการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างระบบ “ครูพี่เลี้ยง” เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้ครูใหม่ และส่งเสริมการเรียนรู้แบบพี่สอนน้อง ใช้การเสริมแรงและการสร้างขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการประชุมครูอย่างมีระบบ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและแนวคิดในการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสร ใจเชื้อ (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง พบว่า การพัฒนาทีมงานองค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาทีมงานให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานใน ทีมเดียวกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานข้ามสายทีมงาน หรือการทำงานเป็นทีมกับหน่วยงานเครือข่าย หรือองค์กรภายนอก เพื่อเรียนรู้ในการทำงาน แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงเรียนรู้การทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.5 ด้านการคิดเชิงระบบ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาการบริหารต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจ วางแผน และพัฒนางานอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น ระบบเอกสารออนไลน์ ระบบการสื่อสารดิจิทัล ฐานข้อมูลนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงาน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้เข้าถึงง่าย ปลอดภัย และเพียงพอสำหรับการใช้งานของครูและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุตม์ แสงศรีสุข (2560) ศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดภาระ งานพิเศษให้น้อยลงจัดหาแหล่งเรียนรู้สื่ออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่ครู โดยเฉพาะ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และสิ่งใหม่ ๆ เปิดโอกาส ด้านการแสดงออกทางความคิดอย่างเสรีมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน ส่งเสริมกิจกรรม ร่วมคิด ร่วมทำเพื่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีความหลากหลายและเพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด สถานศึกษาควรส่งเสริมการบูรณาการและเปรียบเทียบข้อมูลจากหลากหลายแหล่งและหลายมิติ เพื่อประมวลผลและสังเคราะห์เป็นแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. ด้านการมีส่วนร่วม สถานศึกษาควรเปิดพื้นที่ให้ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตลอดจนการร่วมวางแผนเชิงกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมผ่านการสร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของทีมงาน
5. ด้านการคิดเชิงระบบ สถานศึกษาควรพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบ มีความถูกต้อง เข้าถึงได้ง่าย และสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. อื่น ๆ เช่น สถานศึกษาควรปรับแนวทางการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะพื้นที่ เช่น จังหวัดชลบุรีซึ่งมีเศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรม ควรเน้นการพัฒนาทักษะอาชีพควบคู่กับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพได้ทันทีหลังสำเร็จการศึกษา รวมถึงพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ได้รับผลกระทบจากการย้ายถิ่นฐานของครอบครัว เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางวิชาการอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ศึกษาปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละขนาดของโรงเรียนหรือแต่ละเขตพื้นที่ เพื่อวางแผนทางสนับสนุนเชิงนโยบายที่เหมาะสม

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กันดินันท์ เวชสาร. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 4(8), 40-49.
- กิตติคุณ จิตโสมกุล. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- จักรกฤษณ์ กังหัน. (2566). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุดรดิตถ์. วารสารปราชญ์ประชาคม, 1(3), 43-54.
- จันทร์เพ็ญ สุขเกษม. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดปรุฉนวนาส. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา สิงห์เสนา. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จิราพรรณ เสี่ยงเพราะ. (2561). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราภรณ์ สีหราช. (2557). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เจตริน ทิพย์บุญเลิศ, วีระพรกานต์ และพระครูพิจิตรสุกการ. (2566). กลยุทธ์การบริหารสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(1), 187-199.
- ชาญวุฒิ ราไฟ, ชีระดา ภิญโญ และสงบ อินทรมณี. (2562). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. *วารสาร ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 21(2), 87-97.
- คารารัตน์ สีหะวงษ์ และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2565). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษา แบบบูรณาการศึกษานิเทศ 2 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ธนบุรี*, 10(1), 80-94
- ทองน้ำ วมหัทธกุล. (2566). การพัฒนารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการ เปลี่ยนแปลงดิจิทัลของธุรกิจธนาคารในประเทศไทย. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 48-62.
- ชนัทพงษ์ วั่งทะพันธ์. (2564). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- ธรรมวรรณ จันทะมัน. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม โรงเรียนที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. เข้าถึง ได้จาก www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511325388_is-bkk7-sec10-0007.pdf
- ธารีรัตน์ บุญมีพิพิธ. (2567) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย*, 30(2), 14-23.
- ธีรพงศ์ ปุยะดิ และคณะ. (2567). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม

- ศึกษาศุรินทร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารรัชต์ภาคย์, 18(59), 488-505.
- จิตติ เรืองฤทธิ์. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐ ไอจินดา. (2563). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับ
สถานศึกษานขนาดเล็ก ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 13. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐวรา ชิวเซ่ง. (2564). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดนิมมานรดี. การค้นคว้า
อิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- นกรินทร์ จัปปิตต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์.
- นาถนารี ชนะผล. (2561). สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นุชรา โพธิ์พัฒนชัย. (2564). การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตหนองมน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นิสรา ใจชื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง.
วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 4(4), 126-135.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์กับการเป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. วารสารสมาคมนักวิจัย,
22(2), 65-79.
- บุญยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอ
ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.

วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เบญจรัตน์ ควเรนนะ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาพิจิตร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประคอง บาทสุวรรณ. (2564). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่าย สถานศึกษาทุ่งศรีอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 5(3), 632-647.

ปราณี ตันประยูร. (2560). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 7(2), 35-44.

พจนีย์ กระยอม. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรธิดา เมฆวาทต์. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชยา พันธุ์วงศ์. (2559). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชรกัญย์ เมธาอัครเกียรติ และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Varidian E-Journal, Silapakorn University* ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 11(1), 1944-1960.

พระมหาภูมिरพี ข้าช่วย. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษา เมืองเล้าหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 5(2), 1-11.

พิชชาภา อ่างสุวรรณ. (2560). การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

- ชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสาร
ชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 12(3), 211-221.
- ภัสรนนท์ ยังศิริ. (2564). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ตาม
การรับรู้ของครู โรงเรียนในเขตสะพานสูงสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารไตรศาสตร์*,
7(1), 23-36.
- เมธาวี คำภูตา และวันทนา อมตาริยกุล. (2564). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 8(2), 355-367.
- รติกร พุฒิประภา และนุชนรา รัตนศิริประภา. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้าน
ลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ). *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*
, 10(2), 517-526.
- รัตนกร พิมพ์งาม. (2559). ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี พาลาด. (2561). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. *ศึกษา วารสารศึกษาศาสตร์*, 4(1), 29-40.
- รุ่งนภา จันทรีลี. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลินดา ขวนขวยทรัพย์. (2562). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
สุขภาพ, คณะสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันชนก อาจปฐ. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วันชัย ปานจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการบริหารจัดการธุรกิจ
โรงแรมในเขตจังหวัดชายแดนไทย-ลาว. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 12(1), 205-220.
- วรรณพร ตรีชัยศรี. (2561). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ

- การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วชิรวิทย์ เจียงผา. (2566). การศึกษาสภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ภาคกลาง กลุ่ม 1 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *EDUCATION JOURNAL Faculty of Educational, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 7(1), 56-66.
- วราภรณ์ ปานเพชร และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2562). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดคอนมะนา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 725-736.
- วรุฒม์ แสงเครือ. (2560). ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอกะเจ็ญ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรภัทร รักชนบท. (2561). องค์การแห่งการเรียนรู้ของวัดไร่จิงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วีรยา ลัจจะเขตต์. (2564). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิวัฒน์ ปันสกุล. (2562). การปรับตัวเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานบริษัท ทิวาสติล จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริประภา พิลาโสภา. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 39(2), 1-12.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570. เข้าถึงได้จาก www.chon1.go.th/web/plan66-70/
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2566). อำนาจหน้าที่ ภารกิจของสพป.ชลบุรี เขต 1. สืบค้นจาก www.chon1.go.th/web/role/
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (2567). รายงานผลการทดสอบทาง

- การศึกษาระดับชาติของสพป.ชลบุรี เขต 1. เข้าถึงได้จาก www.chon1.go.th
- สร้อยสุนีย์ งามปบอด และตรีภูมิินทร์ ตรีศรีสุวรรณ. (2566). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
 อาชีวศึกษาจังหวัดพัทลุง. *วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(5), 173-
 186.
- สุดบรรชา โคตสี, กรองทิพย์ นาควิเชตร และสุวัฒน์พงษ์ ร่มศรี. (2565). การบริหารสถานศึกษาสู่
 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบึงกาฬ. *วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 9
 (2), 181-192.
- สุภาวดี จันทิก. (2564). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กตามความคิดเห็นของ
 ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Modern
 Learning Developmen*, 6(2), 144-157.
- สุนิสา มุ้ยจีน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
 บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
 พรรณี.
- สุนันทา สุเทศ และสมบุญ สิริสรหิรัญ. (2561). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผล
 การพัฒนาองค์กรและบุคลากรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์
 ปริทรรศน์*, 7(3), 178-192.
- สุทญา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุธรรม สิกขาจารย์. (2561).. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำ
 และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้น
 พื้นฐาน ในภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎกบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสน
 ศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุธรรม สิกขาจารย์, ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์, วิรัตน์ มณีพุกฤษ และนำพล ม่วงอวยพร . (2562).
 การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสถานศึกษาในฐานะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 1(1), 26-38.
- สุพิชฌาย์ ชูศรีจันทร์. (2567). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรรหาร
 แจ่มใสวิทยา 3. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร

การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุพจน์ นิมิตรบรรณสาร. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาดา รักอก. (2565). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบรมราชินีนาถราชวิทยาลัย*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุริย์พร บุญถนอม. (2559). *องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุวิมล ติรกานันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวารี อินแสน. (2563). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามค้ายเพื่อท้องถิ่นนครปฐม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสาวภาคย์ เชาวนะสิริธรรม. (2560). *การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยชุมชนเมืองกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 15(2), 57-66.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน. (2565). *การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)*. เข้าถึงได้จาก www.banhan.go.th/news.php?id_type=51.

อภิเชษฐ์ บุญศรี. (2562). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อภิญา นัตรข้อฟ้า. (2562). *องค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 157-170.

อัจฉรา เขื่อนวิเศษ. (2561). *การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3*. การศึกษาค้นคว้า ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยพะเยา.

อัญชลี เหลืองศรีชัย. (2564). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*,

7(2), 170-186.

อังกูร เถาว์ลัย. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อนุชิต สุขกลี. (2560). *การศึกษายาทาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราด*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อานนท์ เถาสวรรณ์. (2566). *กระบวนการจัดการความรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรณีศึกษา รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการและกลยุทธ์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยมหิดล

อุมารี อามินี. (2561). *องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อินทรา อามโกษ. (2566). *การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับแนวปฏิบัติวิถีใหม่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13(2), 120-132.*

เฉลิมพงษ์ ณรงค์ชีวะพัฒน์. (2560). *ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสหวิทยาเขตสุวรรณภูมิปรการ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. เข้าถึงได้จาก www.edu-journal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/1274.ru

ไพศาล ผลนิยม. (2561). *ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

Ahmad et al. (2023). Faculty Members' Perception of Learning Organization: A Case of Higher Education Institutions. *Sage open*, 13(1), 1-17.

Argyris, C., and Schon, D.A. (1978). *Organizational Learning : A Theory of Action Perspective*.

- Workingham : Addison.Best, John W. and James V. Kahn. 1993. "Research in Education."* 7th ed. Allyn and Bacon.
- Barnes, M. (2018). Understanding the Sustainability of a Planned Change: A Case Study Using an Organizational Learning Lens (Order No. 10931344). Available from Publicly Available Content Database. (2100930319). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/understanding-sustainability-planned-change-case/docview/2100930319/se-2>
- Bin Jomah, N. A. (2022). Dimensions of the learning university in confronting COVID-19 pandemic challenges: A field study in Saudi public universities from a leadership perspectives. *International Education Studies*, 15(3), 107–121.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2009). *Organization development and change (9th ed.)*. Manson OH : South-Western Cengage Learning.
- Gephart, M. A., Victoria J. M., Mark, E., Van, B., & Michelle, S. S. (1996). Learning Organizations come alive. *Training & Development*, 50(12), 35-45.
- Garvin, D.A. (1993). Building a Learning Organization. *Harward Business Review*, July August : 778-779.
- Hayes, R.H., Wheelwright, S. & Clark , K.B. (1988). *Dynamic Manufacturing : Creating the Learning Organization*. New York : Free Press.
- Karsten, S., et al. (2000). Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization. *In The Learning Organization*, 7(3), 145-155.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- KuŹmicz & Katarzyna A. (2015). Benchmarking in university development towards a learning organization. *International Journal of Contemporary Management*, 14(2), 89-101.
- Likert, R. (1987). *The human resources: Case and concept*. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M., & Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. Burr Ridge, IL: Irwin Professional.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1988). *The Learning Company: A strategy for Sustainable Development*. London : McGraw - Hill.

Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*.

London : Century Business.

Seyed Akbar Nilipour Tabatabaei 1 & Mehdi Ghorbi. (2014). A Survey on impact of dimensions of learning organization on employees' performance ; (Case Study: Economic Department of Iran Khodro Company). *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(9), 66-78.

Shahzad, Haider, et al. (2020). Applying Senge's Learning Organization Model on Secondary Schools at District Level: Teachers' perception about Current Practices and Processes. *Journal of Education & humanities Research, University of Balochistan*, 10(2), 1-29.

Sierra-Huedo, M. L., Romea, A. C., & Aguares, M. (2023). Are schools learning organizations? An empirical study in Spain, Bulgaria, Italy, and Turkey. *Social Sciences*, 12(9), 495.

Smith, V. (2018). Becoming a Learning Organization in the Financial Industry: A Case Study (Order No. 10841534). Available from Publicly Available Content Database. (2086750970). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/becoming-learning-organization-financial-industry/docview/2086750970/se-2>.

Sreeja, K. (2024). Role of learning organizations in business excellence in information technology companies. *Problems and Perspectives in Management*, 22(1), 34-40.

Watkin, E. & Masick, V. J. (1993). *Sculping the learning organization : Lesson in the art and science of the systemic change*. New York : Jossey-Based.



The logo of Mahachulalongkornrajavidyalaya University is a circular emblem. It features a central five-spoked wheel (Chakras) with a flame-like shape at the top. The Thai text 'มหาวิทยาลัยบูรพา' (Mahavithayalai Burapha) is written in a circular path around the wheel. Below the wheel, the English text 'BURAPHA UNIVERSITY' is visible. The entire logo is rendered in a light yellow/gold color.

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๓๒๔

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ภัทรารุณ รักกลิ่น (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงาน
นิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail: 65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๓๒๕

วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐชน พุเต็มวงศ์ (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการ
นิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอารมณ์วัฒนา เป็นประธาน
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ
และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อ
นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail: 65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ อว ๘๑๓๗/๓๘๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประพัฒน์ กังวานพนิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติ
คำโครงการนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็น
ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้
สามารถติดต่อ นิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail:
65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

สัทธนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัทธนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (หาคุณภาพ)

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดท่านในการหาคุณภาพจากเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตตั้งรายนามข้างต้น ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน ระหว่างวันที่ ๑๙ พฤษภาคม - ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตตั้งรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail: 65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๖๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ขอเก็บข้อมูล

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์
เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรัชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ๑. โรงเรียนขยายโอกาสขนาดปานกลาง | จำนวน ๑๗ โรงเรียน โรงเรียนละ ๙ คน |
| ๒. โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่ | จำนวน ๓ โรงเรียน โรงเรียนละ ๒๐ คน |
| ๓. โรงเรียนขยายโอกาสขนาดใหญ่พิเศษ | จำนวน ๑ โรงเรียน จำนวน ๔๔ คน |

ระหว่างวันที่ ๙ มิถุนายน - ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถ
ติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail: 65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ที่ อว ๘๑๓๗/๑๐๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารรับรองจริยธรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๙ นิสิตหลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงการงานนิพนธ์
เรื่อง “การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชนันท์ เจริญอาภรณ์วัฒนา เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอหน่วยงานในสังกัดท่านในการเก็บข้อมูลเพื่อดำเนินการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขออนุญาตให้นิสิตดังรายนามข้างต้น ดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๑ ดังนี้

๑. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา ผู้บริหาร
โรงเรียนชุมชนวัดหนองรี ผู้บริหารโรงเรียนวัดทองคั้งโพธิ์โรจน์ประชาสรรค์ และผู้บริหารโรงเรียนวัดดอนตำรงธรรม
๒. ครูผู้สอน จำนวน ๖ คน ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดราษฎร์ศรัทธา ครูผู้สอนโรงเรียนนวนนภา
ศัพท์ ครูผู้สอนโรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา ครูผู้สอนโรงเรียนวัดทองคั้งโพธิ์โรจน์ประชาสรรค์ ครูผู้สอนโรงเรียนวัดดอน
ตำรงธรรม ครูผู้สอนโรงเรียนชุมชนวัดหนองรี

ระหว่างวันที่ ๙ มิถุนายน - ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถ
ติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๒๓๕๐๖๒๔ หรือที่ E-mail: 65920469@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ภัณฑนา รังสิโยภาส์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัณฑนา รังสิโยภาส์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th



ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าข้อความที่ท่านต้องการเลือกตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ระดับการศึกษา (สูงสุด)

- () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโทหรือสูงกว่า

2. ขนาดของสถานศึกษา

- () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)
- () ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 701 – 1,679 คน)
- () ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 5 ปี
- () 5-10 ปี
- () มากกว่า 10 ปี



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้ด้วยความละเอียดรอบคอบ และพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านมีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับการปฏิบัติในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของท่านที่เป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้						
1.1	ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า					
1.2	มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้					
1.3	มีโครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรมจัดอบรม เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ					
1.4	มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.5	ครู บุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยนำความรู้หรือวิทยาการใหม่ มาบูรณาการ ประยุกต์ใช้ในการทำงาน					
1.6	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้น เรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน อย่างเหมาะสม					
1.7	มีการประชุม , PLC การสนทนาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ประสพการณ์กับเพื่อน ร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด						
2.1	มีการศึกษาสภาพปัญหาเพื่อนำไปวิเคราะห์ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ (SWOT)					
2.2	มีการบูรณาการ/เปรียบเทียบข้อมูลจาก หลากหลายแห่ง และหลายมุมมอง เพื่อนำมาสร้างแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม					
2.3	ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรม สร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่่าเสมอ และนำความรู้ที่ ได้รับจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม					
2.4	ครู บุคลากร ใช้ประสพการณ์การบูรณาการ ข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนรู้ การทำงาน					
2.5	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดงความคิด เห็น กล้าซักถาม และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น					
2.6	ครู บุคลากร ใช้การไตร่ตรอง วิเคราะห์ข้อมูล อย่างมีเหตุผลในการทำงาน สามารถแยกแยะ ข้อเท็จจริง และความคิดเห็นได้ โดยมองปัญหา					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ในการปฏิบัติงานว่าปัญหานั้นเป็นโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น					
2.7	ครู บุคลากร สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์และเกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียน					
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
3.1	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์และการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
3.2	ส่งเสริมให้ครู บุคลากร ได้วางแผนงานของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน					
3.3	ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ					
3.4	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความผูกพัน เป็นมิตร ยอมรับ ไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3.5	สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ภายในและภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน					
3.6	ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ และเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของทุกคน					
3.7	มีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่พบในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามผลร่วมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม						
4.1	มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
4.2	มีการร่วมกันใช้การวิเคราะห์ปัญหา และวางแผน หาแนวทางแก้ไขปัญหา โดยมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีทิศทางร่วมกัน					
4.3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่ สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน					
4.4	มีการเปิดโอกาสและกระตุ้นการแข่งขัน ด้านการทำงานเป็นทีม					
4.5	ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน					
4.6	ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันตัดสินใจ ปรับปรุง พัฒนางานที่ รับผิดชอบ					
4.7	มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและ ภายนอกองค์กร และสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
5. ด้านการคิดเชิงระบบ						
5.1	โรงเรียนมีมาตรการในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการ ปฏิบัติงานเป็นลำดับขั้นตอน มีเป้าหมายและ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน					
5.2	ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้จาก ประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ใน การแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
5.3	โรงเรียนมีการวางแผนงาน โดยคำนึงถึงทุกส่วน เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา					
5.4	ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาสายงานตาม กระบวนการที่เป็นระบบ					
5.5	มีฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน					
5.6	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน และการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน					
5.7	มีการใช้เครื่องมือในการพัฒนางาน ใช้ข้อมูล ย้อนกลับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุง พัฒนางานให้มีคุณภาพ					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามการวิจัย

นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์

ผู้วิจัย



**แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**

คำชี้แจง

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้

ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในการเป็นบุคคล
รอบรู้ กระตือรือร้นที่จะการพัฒนาตนเองและองค์กรมากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการเพื่อให้เป็น
บุคคลใฝ่เรียนรู้ได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านการมีรูปแบบความคิด

ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในการมีรูปแบบ
ความคิด การคิดวิเคราะห์จำแนกแยกแยะ รู้จักตัดสินใจสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การนำ
เทคโนโลยีมาใช้ มีทัศนคติเชิงบวก แนวคิดสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดอันเดิมมากน้อยเพียงใด และมีแนว
ทางการพัฒนาการพัฒนาในรูปแบบความเชื่อ ทัศนคติความคิดได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในการมีวิสัยทัศน์
ร่วม การมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการนำพาสู่เป้าหมายความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมี
แนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างไร

.....

.....

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันมากนักน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

5. ด้านการคิดเชิงระบบ

ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคในการคิดเชิงระบบ คิดอย่างมีเหตุผล มองเห็นภาพรวม และการคิดจัดการข้อมูลสารสนเทศ มากน้อยเพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการคิดเชิงระบบได้อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย

นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์

ผู้วิจัย



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

(A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION IN OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้							
1.1	ส่งเสริมให้ครู บุคลากร พัฒนาตนเอง เข้าร่วมการอบรม หรือร่วมกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อเพิ่มศักยภาพแห่งตนและสร้างความก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.2	มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.3	มีโครงการพัฒนาบุคลากร มีการจัดกิจกรรม จัดอบรม เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.4	มีแหล่งเรียนรู้เพียงพอต่อความต้องการของครูและนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.5	ครู บุคลากร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ โดยนำความรู้หรือวิทยาการใหม่มาบูรณาการประยุกต์ใช้ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.6	มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
1.7	มีการประชุม , PLC การสนทนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลใหม่ ๆ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน						
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด							
2.1	มีการศึกษาสภาพปัญหา เพื่อนำไป วิเคราะห์ ปรับปรุงสภาพการณ์ที่ เป็นอยู่ (SWOT)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.2	มีการบูรณาการ/เปรียบเทียบข้อมูล จากหลากหลายแห่ง และหลาย มุมมอง เพื่อนำมาสร้างแนวทาง ปฏิบัติที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.3	ส่งเสริมให้ครูได้สร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมสร้างสรรค์ใหม่ ๆ สม่ำเสมอ และนำความรู้ที่ได้รับจาก แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียน การสอนได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.4	ครู บุคลากร ใช้ประสบการณ์การบูร ณาการข้อมูลและแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนรู้การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.5	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร กล้าแสดง ความคิดเห็น กล้าซักถาม และยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.6	ครู บุคลากร ใช้การไตร่ตรอง วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลในการ ทำงาน สามารถแยกแยะข้อเท็จจริง และความคิดเห็นได้ โดยมองปัญหา ในการปฏิบัติงานว่าปัญหานั้นเป็น โอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2.7	ครู บุคลากร สามารถปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการคิด และการ ปฏิบัติงานให้ทันสมัย เหมาะสมต่อ สถานการณ์และเกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม							
3.1	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มี ส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย มีส่วน ร่วมในการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ และการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.2	ส่งเสริมให้ครู บุคลากรได้วางแผน งานของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.3	ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และมีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.4	โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความ ผูกพัน เป็นมิตร ยอมรับ ไว้วางใจและ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.5	สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภายในและ ภายนอกองค์กร สถานศึกษาอื่น บวร และชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.6	ครู บุคลากรมีความมุ่งมั่น พร้อมที่จะ ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้ สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเชื่อว่าความสำเร็จของโรงเรียน คือความสำเร็จของทุกคน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.7	มีการจัดระบบการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร สามารถตัดสินใจ แก้ไขปัญหาที่พบในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และติดตามผลร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม							
4.1	มีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.2	มีการร่วมกันใช้การวิเคราะห์ปัญหาและวางแผนหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน โดยมีทิศทางร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.3	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.4	มีการเปิดโอกาสและกระตุ้นการแข่งขันด้านการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.5	ทุกคนคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.6	ครู บุคลากร มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ร่วมกันตัดสินใจปรับปรุง พัฒนางานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.7	มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก องค์กร และสถานศึกษาอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5. ด้านการคิดเชิงระบบ							
5.1	โรงเรียนมีมาตรการในการทำงาน อย่างเป็นระบบ มีความเป็นรูปธรรม มีกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็น ลำดับขั้นตอน มีเป้าหมายและ แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.2	ครู บุคลากร มีการบูรณาการความรู้ จากประสบการณ์และข้อมูล นำมาใช้ ในการแก้ปัญหาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.3	โรงเรียนมีการวางแผนงาน โดย คำนึงถึงทุกส่วน เพื่อเตรียมพร้อม รับมือกับปัญหาที่อาจเผชิญเข้ามา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.4	ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงพัฒนาสาย งานตามกระบวนการที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.5	มีฐานการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ เข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.6	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามา ใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ การทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.7	มีการใช้เครื่องมือในการพัฒนางาน ใช้ข้อมูลย้อนกลับ ติดตาม ตรวจสอบ เพื่อการปรับปรุงพัฒนางานให้มี คุณภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

(A STUDY OF LEARNING ORGANIZATION IN OPPORTUNITY EXPANSION
SCHOOLS UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 1)

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคใน ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และองค์กรมากน้อยเพียงใด และ มีแนวทางการเพื่อให้เป็นบุคคล ใฝ่เรียนรู้ได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ด้านการมีรูปแบบความคิด ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคใน ด้านการมีรูปแบบความคิด การคิด วิเคราะห์จำแนกแยกแยะ รู้จักตัดสินใจสอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีมาใช้ มีทัศนคติเชิงบวก แนวคิดสิ่งใหม่ ๆ ไม่ยึดติดอันเดิมมากน้อยเพียงใด และ มีแนวทางการพัฒนาการพัฒนาใน รูปแบบความเชื่อ ทัศนคติความคิด ได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	IOC	ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคใน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม การมีส่วน ร่วมแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในการนำพา สู่เป้าหมายความสำเร็จมากน้อย เพียงใด และมีแนวทางการพัฒนา วิสัยทัศน์ร่วมกันได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคใน ด้านการทำงานเป็นทีม การทำงาน ร่วมกันมากน้อยเพียงใด และมีแนว ทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมหรือ การทำงานร่วมกันได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	ด้านการคิดเชิงระบบ ท่านคิดว่าภายในองค์กรของท่าน บุคลากรมีปัญหาหรืออุปสรรคใน ด้านการคิดเชิงระบบ คิดอย่างมี เหตุผล มองเห็นภาพรวม และการคิด จัดการข้อมูลสารสนเทศ มากน้อย เพียงใด และมีแนวทางการพัฒนาการ คิดเชิงระบบได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านมีแนวทางในการสร้างองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของ ท่านอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ง

- ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	(r)	ข้อ	(r)
1. ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้		4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	
1.	0.58	1.	0.80
2.	0.56	2.	0.86
3.	0.77	3.	0.85
4.	0.59	4.	0.77
5.	0.54	5.	0.80
6.	0.73	6.	0.85
7.	0.53	7.	0.72
2. ด้านการมีรูปแบบความคิด		5. ด้านการคิดเชิงระบบ	
1.	0.41	1.	0.78
2.	0.64	2.	0.75
3.	0.68	3.	0.86
4.	0.68	4.	0.78
5.	0.60	5.	0.62
6.	0.82	6.	0.71
7.	0.73	7.	0.80
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม			
1.	0.68		
2.	0.81		
3.	0.80		
4.	0.77		
5.	0.66		
6.	0.82		
7.	0.77		

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวณัฐติยาภรณ์ เดชโนนสังข์
วัน เดือน ปี เกิด	9 มีนาคม พ.ศ. 2541
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	22 หมู่ 1 ตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ 50130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ครู โรงเรียนบ้านสวนอุดมวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2564 ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
	พ.ศ.2568 ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา