

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่
ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
เสนอโดย นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิสรค์ ภาชนะวรรณ)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฉันทน์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.บุญยานูช เฉวียงหงส์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทล จุลสุคนธ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉลียวหงส์
ชื่อนักศึกษา	บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความเที่ยงตรง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.950 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาร์วีย์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที แบบไม่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ตัวแปรที่แตกต่างกัน ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่ ส่วนตัวแปรขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มาจากขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านก็ไม่มี ความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคามอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร. ธนยพันธ์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เจริญหงส์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า ดร.สุวรรณหงษ์ ชื่นอยู่ ดร.เทพสุดา เมฆวิสัย และ นายนิวัฒน์ เหมือนเพชร ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ ประธานสอบป้องกัน ค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบป้องกัน การค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไขให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์ และผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้ใช้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ นางปราณี พุ่มเถื่อน มารดา และครอบครัวของผู้วิจัย ที่สนับสนุน ให้การดำเนินชีวิต มีความเจริญก้าวหน้า และขอขอบคุณท่านผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๐ (บ้านคันทนาหิน) ผู้ให้คำปรึกษาของผู้วิจัย ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ให้กำลังใจเสมอมา

บรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
ความหมายของบทบาท.....	9
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้.....	15
ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	15
ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	17
ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	20
องค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	21
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.....	29
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	29
ด้านการมีแบบแผนความคิด.....	34
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	39
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	44
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	49
สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.....	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
งานวิจัยในประเทศ.....	57

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
งานวิจัยต่างประเทศ.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	65
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	87
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	87
ประโยชน์ของการวิจัย.....	87
วิธีดำเนินการวิจัย.....	88
สรุปผล.....	89
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ.....	110

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ค หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการทำการค้นคว้าอิสระ.....	116
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ในการทำการค้นคว้าอิสระ.....	119
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำการค้นคว้าอิสระ.....	122
ภาคผนวก ฉ สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC).....	129
ภาคผนวก ช รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	136
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	142

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตาราง 2 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	72
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	73
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด.....	74
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	76
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม.....	77
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ.....	78
ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง.....	80
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	80

ตาราง 11	ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	81
ตาราง 12	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	83
ตาราง 13	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	83
ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	84
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	84
ตาราง 16	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	85
ตาราง 17	ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพ 2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้.....	29

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง และผันผวนเป็นอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (disruptive innovation) สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญสำหรับผู้นำองค์กรที่ต้องเข้าใจและพร้อมรับมือเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องปรับแนวทางการคิดใหม่ ทำใหม่มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องอิงกับการแก้ไขปัญหาและการวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วด้วยการมีส่วนร่วม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561, หน้า 451) ซึ่งการส่งเสริมให้สถานศึกษาให้สามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถานศึกษามีความสามารถปรับเปลี่ยน และปรับตัวให้ทันต่อความซับซ้อน ความไม่แน่นอนของโลกในยุคปัจจุบัน (Sambonin, 2023, unpagel)

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นมาจาก อากริส (Argyris, & Schon, 1978, p.74) ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ที่เขียนร่วมกับ ชอน (Donald Schon) ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาจากสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ Massachusetts Institute of Technology (MIT) โดยเขียนเรื่อง Organizational Learning: A theory of Action Perspective ซึ่งถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรกทั้งสองได้ใช้คำว่า การเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning: OL) ต่อมาผู้ที่เป็บุคคลที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และมีผลงานจนเป็นที่ยอมรับอย่างหลายแพร่หลายจนมาถึงปัจจุบัน คือ เซงเก้ (Peter M. Senge) ศาสตราจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ Massachusetts Institute of Technology (MIT) โดยได้เขียนหนังสือเรื่อง The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization (Senge, 1990, p.78) โดยมีองค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ 1) การเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery) 2) การมีแบบแผนความคิด (mental models) 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) และในหนังสือเล่มนี้ เซงเก้ ได้ใช้คำว่า Learning Organization: LO นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการทำการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่บริษัท และองค์กรชั้นนำต่างๆ และจากนั้นก็

การต่อยอดพัฒนาแตกแขนงออกไปเป็นการจัดการความรู้ หรือ Knowledge Management: KM (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2568, ย่อหน้า 2)

สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ต้องเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และปรับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ที่มีภาระสำคัญ คือ เป็นผู้บริหารทางการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์กรด้านการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศชาติอย่างยิ่ง สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพไม่ได้หากบุคลากรภายในไม่มีการพัฒนา สถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากเป็นองค์กรที่ให้การศึกษากับนักเรียน ย่อมต้องมีความรู้และสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และผันเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และจะต้องปรับเปลี่ยนให้การศึกษาแก่ผู้เรียนเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันตามยุคสมัยของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (อนุชิต สุขกลี, 2560, หน้า 2)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กร (leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (team learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับกับความเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมทำงาน และมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้เกิดองค์การที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้วยการตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรการเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้นด้วยเหตุนี้นักวิชาการในสายการจัดการองค์กร องค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการเรียนรู้ที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านการแข่งขันซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น การเรียนรู้และการกระทำจะต้องเติบโตควบคู่หรือล้ำหน้าคู่แข่ง ต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความเชื่อ การท้าทาย และต้องยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความจำเป็น การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา นั้นย่อมมีมุมมองที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ก็อาจจะขึ้นอยู่กับ

กับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษาที่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานอยู่ เนื่องจากการสังสมประสบการณ์ที่ต่างกัน รวมถึงบริบทในการทำงานต่างกัน จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในมุมมอง และความคิดเห็นจากหลายๆ มุมมอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) คือ “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข” โดยมีพันธกิจ ดังนี้ 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ 4) พัฒนาโรงเรียนและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2) วลัยพร สุขปลั่ง, และคนอื่นๆ (2559, หน้า 215-218) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง ซึ่งด้านการนำองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้างและขยายองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่มีความต้องการจะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคตและผู้ที่มีสนใจศึกษาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ สามารถนำแนวทางและรูปแบบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับองค์กร บุคคลในองค์กร หน่วยงานต้นสังกัด และผู้เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

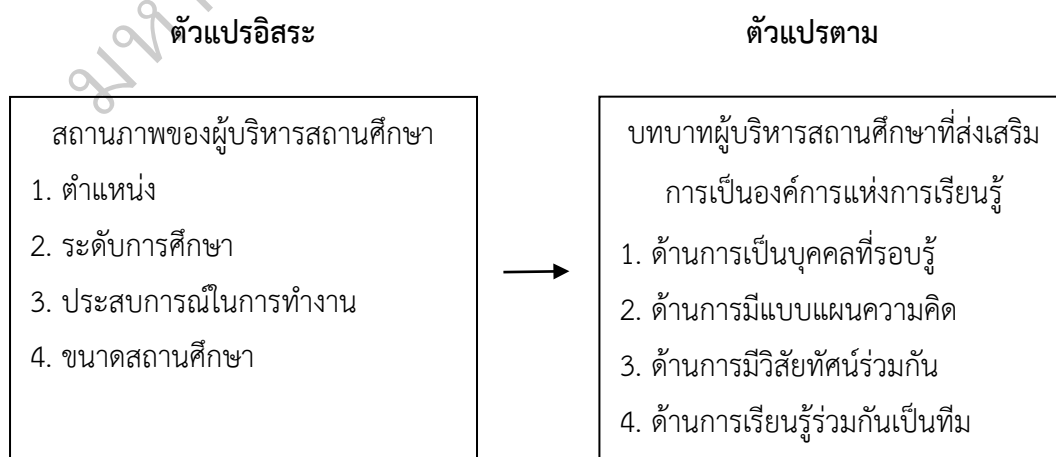
1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีของ เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.57 - 252) ซึ่งมีองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังภาพประกอบ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,409 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน และครูจำนวน 1,250 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607-610) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 105 คน และครู จำนวน 197 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงกรอบแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดทฤษฎีของ เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.57 - 252) ซึ่งมีองค์ประกอบ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

3.1.2 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี

3) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

3.1.4 ขนาดสถานศึกษา

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 3.2.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด
- 3.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.2.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 3.2.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนการจัดการศึกษา กำหนดทิศทางการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการด้านต่างๆ ในสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นตามระเบียบ กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำให้บุคลากรในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งบุคลากรขององค์กรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยทั้งองค์กร และช่วยกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และร่วมมือกันสร้างองค์ความรู้ และถ่ายทอดความรู้แก่กัน เพื่อให้สามารถนำไปแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น รวมทั้งสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และช่วยกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาพร้อมที่จะเปิดรับและเรียนรู้แนววิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง จนส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างเกื้อหนุนให้ครูมีความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการแนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ราบรื่นไปได้ด้วยดี

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายภาพในอนาคตของสถานศึกษา การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา ครูสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน รวมถึงร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วม

คิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของครู และบุคลากรร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา ร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อน สถานศึกษาให้เกิดการพัฒนา

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็น ภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบ ย่อย (subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถคิด วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือ ข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือ ข้อมูลเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร ช่วยให้เกิดความคิดแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน และ ระยะเวลาที่ข้าราชการครู ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทาง การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ใน การดำเนินงานการบริหารการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดประถมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 7 อำเภอ ของ จังหวัดลพบุรี ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอโคกเจริญ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอท่าหลวง อำเภอ ลำสนธิ อำเภอสระโบสถ์ และอำเภอหนองม่วง ปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2567 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 128 แห่ง

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จังหวัดลพบุรี จำนวน 128 แห่ง โดยแบ่งขนาดตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน
- 2) สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป หมายถึง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของบทบาท
 - 1.2 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 2.4 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
 - 3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด
 - 3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
 - 3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - 3.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ
4. สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของบทบาท

การที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญในการดำเนินงาน ทุกคนล้วนมีบทบาทหน้าที่เป็น

ของตนเอง โดยบทบาทเหล่านี้มีทั้งที่ถูกกำหนดไว้ตามหน้าที่ และถูกกำหนดไว้จากผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของบทบาทไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 602) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึง การทำตามบท, การร่ำตามบท, โดยปริยายหมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

วินิจ เกตุขำ (2555, หน้า 9) ให้คำจำกัดความว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังของสมาชิกในกลุ่มในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดงานกำหนดบทบาทในการทำงาน คนในองค์กรต้องศึกษารายละเอียดถึงแม้ว่าจะไม่ครอบคลุมงานในหน้าที่ทุกอย่าง แต่เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้รับรู้ว่ามีบทบาทอย่างไร

การดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 260) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมต่างๆ ที่ถูก คาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งความรับผิดชอบ

สวณศรี วิรัชชัย (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นสิ่งที่ปรากฏในสังคมมี 3 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง บทบาทที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคมกลุ่มหรือองค์กรได้กำหนดไว้เป็นแบบพฤติกรรมตามตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมหรือองค์กร ประการที่สอง บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ต้องถือปฏิบัติ ซึ่งบทบาทที่คาดหวังนี้ ส่วนมากจะสอดคล้องกับบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ และประการสุดท้าย บทบาทตามคิดของผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งเชื่อว่าเป็นบทบาทของตนที่ดำรงอยู่ ซึ่งบทบาทอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับที่กำหนด

อมรัตน์ เรืองสกุลพัฒนา (2559, หน้า 11) ได้กล่าวถึง บทบาทว่า บทบาทเป็นเสมือนเครื่องมือที่ประสานมนุษย์ให้รวมตัวกันในสังคม โดยมีการสร้างกฎเกณฑ์ที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจ มีการปรับทัศนคติต่างๆ รวมถึงพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม และช่วยลดช่องว่างระหว่างสังคมเข้าด้วยกัน

โคศิษฐา ศรีสมบัติ (2565, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติตนตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ฐานะตำแหน่งและความคาดหวังของสังคม ซึ่งบทบาทจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมและฐานะตำแหน่งนั้นๆ

โอเวน (Owen, 1970, p.54) ได้กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่น ซึ่งแตกต่างกันไปตามความคาดหวังและความคิดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลผู้แสดงพฤติกรรมนั้น

บรูม, และเซลนิก (Broom, & Selznick, 1977, pp.34-35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า 1) บทบาทที่กำหนดไว้หรือบทบาทตามอุดมคติ (the socially prescribed or ideal role) เป็น

บทบาทตามอุดมคติที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของตำแหน่งทางสังคมไว้ 2) บทบาทที่ควรกระทำ (the perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรจะทำหน้าที่ของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งอาจจะไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดไว้ ไม่ตรงตามอุดมคติทุกประการและอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลก็ได้ 3) บทบาทที่กระทำจริง (the performed role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริง ตามความเชื่อ ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

เลวิงสัน (Levingson, 1986, p.6) สรุปความหมายคำว่าบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1) บทบาท คือ ความคาดหวัง ข้อห้าม ความรับผิดชอบและด้านอื่นๆ ซึ่งผูกพันอยู่กับตำแหน่งทางสังคมที่กำหนดไว้ 2) บทบาทเป็นความเป็นไปของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งและคิดจะกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้นๆ และ 3) บทบาท เป็นการกระทำของบุคคลแต่ละคนหรือแนวทางที่บุคคลควรกระทำเมื่อดำรงตำแหน่ง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งควรประพฤติและปฏิบัติให้เหมาะสม ตามความมุ่งหวังของคนในสังคม

2. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมีผู้ให้ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 183) ให้ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา รวมถึงสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังไว้ (expectation) ในการแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับสภาพตำแหน่ง (position) ของผู้บริหารในระดับต่างๆ ซึ่งในแต่ละระดับมีบทบาทแตกต่างกันไปตามสภาพ (status) ของแต่ละตำแหน่ง

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 38) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักเกณฑ์ หลักวิชาการมาประยุกต์ใช้กับความสามารถ และมีการใช้ยุทธศิลป์ควบคู่กันไปกับยุทธศาสตร์ ภายใต้โลกในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไว ผู้บริหารในยุคนี้ต้องเก่งกว่ายุคก่อน กล่าวคือ ต้องมีบริหารจัดการส่วนใหญ่อยาน้ององค์กรให้มีระบบ และให้ดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่นแล้วนั้น ยังคงต้องกล้าเผชิญและเอาชนะวิกฤติต่างๆ ได้อีกด้วย

จิรวรรณ กิตติพิเชฐสรณ์ (2556, หน้า 17) กล่าวถึงความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาในระดับสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารที่เอาใจใส่ในงานวิชาการ ทุ่มเทในงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม อีกทั้งยังมีภาวะผู้นำที่เป็น

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ด้านบุคลากรได้รับการพัฒนา รวมถึงมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ศักรินทร์ สนม (2565, หน้า 11) ได้สรุปว่า ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผน พฤติกรรม หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักวิชาการมาประยุกต์กับความสามารถ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานระดับสถานศึกษา

บาส, และสตอกดิลล์ (Bass, & Stogdill, 1990, p.132) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำทางการศึกษา หมายถึง ความคาดหวังของผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อตนเองและสมาชิกอื่นๆ ในกลุ่มดังนั้น บทบาทที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา คือ มุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ 1) บทบาทของผู้นำที่กระฉับกระเฉง 2) บทบาทของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะกิจ และ 3) บทบาทของผู้เป็นผู้ขึ้นขอบแก่คนทั้งหลาย

ปีเตอร์ส (Peters, 2004, p.221) กล่าวว่า ความสำคัญของบริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสมือนเป็นจอมทัพสำคัญที่พาองค์กรให้ก้าวสู่การปฏิรูป และเป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความหมายของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ถูกกำหนดอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา ควบคุม ดูแลการบริหารงาน รวมถึงมีการส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจบุคลากรนำหลักวิชาการ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 12 – 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษามาก โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 37 - 38) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิชาการ ซึ่งต้องให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม รวมถึงการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ การให้คำปรึกษา การแนะนำและสร้างความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารสถานศึกษาอย่างอิสระ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานในด้านต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยมีบุคลากรทุกคนในโรงเรียน หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่คณะครูบุคลากร ในโรงเรียน รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการจัดการเรียนการสอน เช่น สื่อ หนังสือ เทคโนโลยีต่างๆ การบริการ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) การประสานความสัมพันธ์ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประสานงานการร่วมมือต่างๆ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านบุคคลงบประมาณ ทรัพยากร ผู้ที่มีความรู้พิเศษ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทันสมัยตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน 5) การส่งเสริม การพัฒนาครู และบุคลากร ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุม และทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

บวร ปกัสรพทร (2557, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาด้านวิชาการ บุคคลงบประมาณ บริหารทั่วไป 2) จัดตั้ง/รับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณ 3) พัฒนาหลักสูตร/จัดการเรียนการสอน 4) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศแนวปฏิบัติ 5) กำกับ ติดตาม ประเมินผลตามแผนงานโครงการ 6) ระดมทรัพยากร ปกครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพย์สินฯ 7) จัดระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 8) ส่งเสริมความเข้มแข็งชุมชน สร้างความสัมพันธ์

เจือจิตร บุญมานอก (2564, หน้า 14) ได้สรุปว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการวางแผนการจัดการศึกษา กำหนดทิศทาง วางนโยบายและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนากิจการด้านต่างๆ ในสถานศึกษา ประสานงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา กำกับ ติดตามกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมาย ตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมในองค์กรบรรลุตามเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ศักรินทร์ สนมอม (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านการวางแผนจัดวางโครงสร้างของสถานศึกษา กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร เป็นผู้นำทางด้านวิชาการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือและเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ สร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรทั้งในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หม่านฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่ (2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานในการบริหารจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไปแล้ว ยังมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและวางแผนการศึกษา ทิศทางการทำงานด้านต่างๆ สร้างกลไกในการจัดระบบการเรียนรู้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างบรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรและตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด

ทรายแก้ว จันทรแจ่มฟ้า (2566, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกตามตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษามีบทบาทเป็นทั้งการเป็นผู้บังคับบัญชา จัดการองค์การ จูงใจ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ทำให้สถาบันการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายด้วยการตระหนักรู้และชื่นชมการทำงานของครู ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง วิสัยทัศน์ด้านการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์ ทำงานเพื่อส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

เคนเนท, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท โดยแบ่งออกเป็น 3 บทบาท คือ บทบาทด้านบุคคล บทบาทด้านข้อมูลสารสนเทศ ในการเป็นศูนย์กลางของระบบขององค์กร โดยมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และบทบาทในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ จัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และความขัดแย้งระหว่างกลุ่มได้

ติมมอค, และวอคเกอร์ (Dimmock, & Walker, 2005, pp.72-73) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทดังที่สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือในด้านต่างๆ ของสมาชิกให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเกิดความผูกพันกับสถานศึกษา ควรมีวิสัยทัศน์ ยุทธวิธีในการดำเนินงาน เมื่อเจอปัญหาที่สำคัญต้องกล้าตัดสินใจ มีการสื่อสาร ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ แก้ไขความขัดแย้งได้ มีการวัดประเมินผลตามขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

ยูคส์ (Yulk, 2006, p.60) ให้ความหมายว่าบทบาทของผู้บริหารโดยแบ่งตามพฤติกรรม การบริหารออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่ บทบาทสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ บทบาทในการให้การสนับสนุนและบทบาทการขจัดความขัดแย้ง และการสร้างทีมงาน

กลุ่มที่ 2 บทบาทในการให้ และเสาะหาข้อมูล ได้แก่ บทบาทการติดตาม บทบาทการให้ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทการสร้างความสำเร็จให้ชัดเจน

กลุ่มที่ 3 บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการวางแผน และจัดองค์การ บทบาทการให้คำปรึกษาและการมอบหมายงาน และบทบาทในการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ 4 บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่ บทบาทการสร้างแรงจูงใจ และบทบาทการประกาศเกียรติคุณและการให้รางวัล

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนการจัดการศึกษา กำหนดทิศทาง วางนโยบาย และยุทธศาสตร์ ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนากิจการด้านต่างๆ ในสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นตามระเบียบ กฎหมาย นโยบายที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร จัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ความเป็นมาขององค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ มีที่มาจากแนวคิดที่สามารถค้นพบได้จากผลงานการเขียนที่เสนอแนวความคิดต่างๆ ของ คริส อาร์กิริส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ดังจะเห็นได้จากผลงานที่เขาได้เขียนร่วมกันกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา โดนัลด์ สchon (Donald Schon) แห่ง MIT ในปี 1978 ถือว่าเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) อย่างไรก็ตามในระยะเริ่มแรกทั้งสองได้ใช้คำว่า การเรียนรู้เชิงองค์กร (Organization Learning -OL) หมายถึง การเรียนรู้ของคนทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร บุคคลผู้มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับคือ ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็งเก้ (Peter Michael Senge) สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (Massachusetts Institute of Technology – MIT) สหรัฐอเมริกา เคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ MIT ศูนย์กลางสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (center for learning organization) ก่อตั้งตั้งแต่ปี 1991 เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่างๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจุบันเรียกว่า สังคมสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Society for Organization Learning – SOL) โดยจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ คือ เพื่อการศึกษาวิจัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งในระดับบุคคลและทีมและเพื่อสร้างชุมชนของการปฏิบัติ (community of practice) โดยการเชิญบริษัท

ชั้นนำมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันโดย ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็งเก้ ได้แสดงวิสัยทัศน์ไว้ว่าอยากจะเห็นสังคมสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Society for Organization Learning – SOL) เป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ แม้ว่าปัจจุบันมีหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning – OL) มากกว่า 170 เล่ม แต่เล่มที่ขอแนะนำให้ท่านผู้สนใจได้ศึกษาอ่านกัน คือ หนังสือที่เขียนโดย ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็งเก้ ชื่อ วินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization) ซึ่งเป็นที่นิยมอ่านกันแพร่หลายเป็นที่น่าสังเกตว่าเซ็งเก้เลือกที่จะใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization–LO แทน Organization Learning–OL) ในปี 1991 เซ็งเก้ให้สัมภาษณ์ว่าเขาเกิดประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization–LO) ได้ในขณะที่กำลังนั่งสมาธิตอนเช้าตรู่ของวันหนึ่งโดยประมวประสบการณ์ต่างๆ ที่เขาได้จากการเป็นที่ปรึกษาองค์กรกับบริษัทของเขาเองที่ชื่อ สมาพันธ์นวัตกรรม (innovation associates) ในการให้สัมภาษณ์เมื่อปี 1998 เซ็งเก้ แสดงความกังวลว่าหลายองค์กรพยายามสร้างภาพว่าตนเชี่ยวชาญด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization–LO) ในความเป็นจริงคือ องค์กรเหล่านี้มีความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับวินัย 5 ประการน้อยมาก เขาได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการทำการประชุมปฏิบัติการ (workshops) ให้แก่บริษัทองค์กรชั้นนำต่างๆ ณ โรงเรียนการจัดการสโลน (Sloan School of Management: MIT) ในปี 1994 ได้ออกหนังสือเชิงปฏิบัติการเล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline Field book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization เพื่อให้ข้อแนะนำสนับสนุนแนวปฏิบัติต่างๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดมีการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544, หน้า 52)

นอกจาก ปีเตอร์ ไมเคิล เซ็งเก้ แล้วบุคคลที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเผยแพร่เรื่องนี้เป็นที่ยอมรับอีกท่าน คือ ไมเคิล เจ มาร์ควอร์ด (Michael J. Marquardt) เป็นนักวิชาการ คนสำคัญที่ศึกษาแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยในปี ค.ศ. 1996 ได้เขียนตำรา building the leaning organization โดยได้เสนอเครื่องมือในการประเมินศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (leaning organization profile) และประสบการณ์จากองค์กรแห่งการเรียนรู้กว่า 100 องค์กรในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา ไมเคิล เจ-มาร์ควอร์ด ได้เสนอแนวคิดสำคัญของการพัฒนาเพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ องค์กรต้องเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นและรวดเร็วกว่าเดิม โดยอาศัยความเข้าใจแนวทางการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2) การจัดการความรู้ 5) การเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเชิงระบบย่อยที่สัมพันธ์กันทั้ง 5 ระบบ 1) การเรียนรู้ 2) องค์กร 3) คน 4) ความรู้ และ 5) เทคโนโลยี (อุไรวรรณ คงสิม, 2557, หน้า 21)

2. ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึง และให้ความหมายเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยมีแง่มุมที่แตกต่างกันไป ดังนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่พัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การมีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกตัวองค์กรเอง โดยภาพรวมก็จะเป็นองค์การที่มุ่งจะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

วิจารณ์ พานิช (2545, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ทำงานผลิตผลงานไปพร้อมๆ กับเกิดการเรียนรู้สั่งสมความรู้ และสร้างความรู้จากประสบการณ์ในการทำงานพัฒนางานและระบบงานขององค์การไปพร้อมๆ กัน

เกศรา รักชาติ (2549, หน้า 29) กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งพัฒนาและปรับปรุงขีดความสามารถศักยภาพของบุคลากร ทีมงาน และองค์กรอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้มาซึ่งผลลัพธ์หรืออย่างที่ใจสมาชิกในองค์กรต้องการร่วมกัน

ธงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 184) ให้ความหมายขององค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรในทุกระดับ ทั้งในปัจเจกบุคคลและส่วนรวม มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะผลิตงาน ที่ปรารถนา เป็นองค์กรที่บุคคลขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างผลงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และบุคคลในองค์กรต้องการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 211) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อศักยภาพของตนเองและขององค์กร

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2551, หน้า 117) กล่าวถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์การที่มีความเป็นพลวัตร บุคลากรมีความตื่นตัวตลอดเวลา มีความไวต่อการรับรู้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนองค์กรก้าวกับการเปลี่ยนแปลง มีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ก้าวหน้าทันกับวิทยาการสมัยใหม่และสามารถคิดค้นนวัตกรรมโดยนำหลักการจัดการความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ในการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

รติกร พุฒิประภา (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่บุคลากรเรียนรู้ที่จะขยายขีดความสามารถของตนเองในการที่จะสร้างสรรค์ผลงาน

และสิ่งใหม่ๆ มีบรรยากาศเอื้ออำนวยให้บุคลากรในองค์กรเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนา ศักยภาพขององค์กร มีศักยภาพในการจัดการความรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญบุคคล แบบแผนทางความคิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

เชมนิจ บัญสาตี (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่าน กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร องค์กรมีการพัฒนาสู่กระบวนการทัศน์ใหม่โดยการจัดโครงสร้างองค์กรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญมีวิสัยทัศน์ของการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกันขององค์กร

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 71) ได้กล่าวโดยสรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่าง บุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญ ได้แก่ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหา แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p.1) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มี บุคคลในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ ระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่างๆ ต้องการอย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มี รูปแบบของความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งบุคลากรขององค์กรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยทั้งองค์กร

มาเควสท์, และเรย์โนลด์ (Marquardt, & Reynolds, 1994, p.23) ได้ให้ความหมาย ของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่ม ให้เกิดอย่างรวดเร็วและสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์ วิจาร์ณ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่ เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาดเช่นเดียวกับใน ความสำเร็จ

แม็คกิล, และสโลคัม (McGill, & Slocum, 1994, p.10) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้แก่มวลสมาชิกทุกคน และปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้มิใช่การฝึกอบรม การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมี

แรงบันดาลใจ และส่งเสริมในการกระทำ ซึ่งเป็นวินัยภายในตนเอง การปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงอนุญาตให้บุคคลพยายามสร้างพฤติกรรมใหม่ และบางโอกาสสร้างความผิดพลาด ซึ่งสิ่งนั้นจะนำมาซึ่งโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

เฮลริเกิล, สโลคัม, และวูดแมน (Hellrigel, Slocum, & Woodman, 2001, p.3) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีทั้งพลังขับเคลื่อนสมรรถนะในการปรับปรุงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งจากเป็นประสบการณ์ที่ผ่าน มา ทั้งจากผู้รับบริการ ส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องขององค์กร รวมทั้งจากองค์กรอื่นๆ ด้วย

เพตติงเจอร์, และริชาร์ด (Pettinger, & Richard, 2001, p.2) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อ การสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออกเป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกขององค์กร ได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยาย ศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

อุบเบน, ฮิวจ์ส, และนอร์ริส (Ubben, Hughes, & Norris, 2001, p.51) ได้ให้ ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและ การเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหา ความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะ ปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและ การใช้ดุลพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนรูปแบบและ หลักการใหม่ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจากกระบวนการมีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ร่วมกันของ บุคลากรในองค์กรบุคลากรทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัวประสาน กระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

การ์วิน (Garvin, 2001, p.110) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มี ทักษะในการสร้างการได้มาและการถ่ายโอนความรู้ รวมทั้งการปรับปรุงพฤติกรรมเพื่อสะท้อนถึง ความรู้ใหม่และความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มี บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำให้บุคลากรในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและ ระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระบบต่างๆ ต้องการ อย่างแท้จริงเป็นองค์กรที่มีรูปแบบของความคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นและมีการขยายขอบเขตของแบบแผน ความคิดสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ เป็นที่ซึ่งบุคลากรขององค์กรการเรียนรู้ อย่าง ต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยทั้งองค์กร และช่วยกันนำพา

องค์การไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา (2557, ย่อหน้า 4) ได้ระบุความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 ไว้ดังนี้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

รติกร พุฒิประภา (2560, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์ของข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรต่างๆ ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ และวัฒนธรรมขององค์การเพื่อก้าวให้ทันยุคสมัยที่ปรับเปลี่ยนแปลงไป ครู คือ ผู้ที่เป็นกลไกสำคัญของโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูจะต้องทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนงาน และองค์การให้ก้าวต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนและการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ เพื่อก้าวไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) องค์การการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้คนในองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันของคนทั้งองค์กรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ประสบการณ์ และทักษะการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บุญนา (2559, หน้า 31) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กรต้องการแสวงหาความรู้ หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 73) ได้สรุปความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ นั้นได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญาเห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคลและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จมุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

เซ็งเก้ (Senge, 1990, p.1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเรียนรู้ ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การให้ความสำคัญกับมนุษย์ในการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน และสามารถส่งเสริมให้องค์การมีการเรียนรู้ทุกส่วน เพื่อก้าวให้ทันยุคสมัยที่ปรับเปลี่ยนแปลงไปซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานองค์กรอย่างต่อเนื่องอันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

4. องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

เพดเลอร์, เบอร์กอยน์, และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1991, p. 24) ได้เสนอแบบจำลองบริษัทการเรียนรู้ (the learning company model) ไว้ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือบริษัทแห่งการเรียนรู้แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์ (strategy)

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (learning approach to strategy) ปกติแล้ว บริษัทจะปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสมกับรูปแบบของนโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย ในขณะที่เดียวกันเสมือนเป็นการทดลองทางการบริหาร แผนธุรกิจถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลาที่นำไปใช้การทดลองในเรื่องเล็กๆ และให้มีการสะท้อนข้อมูลกันถูกสร้างในกระบวนการวางแผนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participative policy making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้งนโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูง

2. ด้านการมองภายในองค์กร (looking in)

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกันไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกสร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (formative accounting and control) ระบบของการตรวจสอบ งบประมาณและการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเองพนักงานบัญชีและการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ระบบการเงินกระตุ้นหน่วยงานและบุคคลให้เสี่ยงกับการลงทุน

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (internal exchange) แผนกผลิตงานมองว่าแผนกอื่นๆ เป็นลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบที่เจรจาและมีข้อตกลงกันเรื่องคุณภาพราคาและการส่งมอบ แต่ละแผนกสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในเหล่านี้และยังคงตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวมด้วย ผู้จัดการกระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญา มากกว่าจะควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา แผนกผลิตงานสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองได้

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (reward flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐานและค่านิยมภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันในองค์กร โดยศึกษาเรื่องธรรมชาติของรางวัลอย่างลึกซึ้งและระบบรางวัลแบบมีตัวเลือก ถูกทดสอบอภิปรายและทดลองใช้ รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้คนมีการเข้าร่วมและความคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกัน ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด ธรรมชาติและรูปแบบของระบบการให้รางวัลทั้งหมด

3. ด้านโครงสร้าง (structures)

โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (enable structure) บทบาทและอาชีพเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโตและการปรับตัว การประเมินผล การปฏิบัติงานถูกใช้ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่าเพื่อให้รางวัลหรือลงโทษแผนกผลิตงานและ

แผนอื่นๆ ถูกมองว่าเป็นโครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อยๆ ภายหลังการทบทวนและอภิปรายกัน ซึ่งเป็นการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่

4. ด้านการมองภายนอก (looking out)

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (boundary workers as environmental scanner) เป็นส่วนหนึ่งของงานของทุกคนที่จะรวบรวมนำกลับมา และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท การประชุมทุกครั้งในบริษัทตามปกติจะร่วมกันทบทวนว่าอะไรกำลังเป็นไปในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้า ผู้จัดการ สมาชิกชุมชนและหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขามีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจากภายนอกบริษัทรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี สังคม การเมืองและแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่าจะมีผลกระทบต่อกิจการของเราอย่างไร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (inter-company learning มีการพบกับคู่แข่งเพื่อแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำคนจากบริษัทที่มีความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนทางธุรกิจ รวมทั้งผู้จัดการลูกค้าและคู่แข่งโดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่างๆ ร่วมกันกับผู้จัดการ ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ และมีความผูกพันในการร่วมมือกับผู้จัดการ ลูกค้า และคู่แข่งเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (learning opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (learning climate) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือ สนับสนุนและสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์ และเรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสร้างสรรค์เมื่อคุณต้องการรู้บางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการคำแนะนำที่เหมาะสมและถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง มีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยนั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมากที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวของความจำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

มาร์ควาร์ด, และเรโนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1994, pp.31-32) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่มีการเรียนรู้ว่ามี 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. โครงสร้างที่เหมาะสม (appropriate structure) ไม่มีขั้นตอนการบังคับบัญชามากเกินไป มีลักษณะ “จืดแต่แจ่ว” ยืดหยุ่นคล่องตัว มีคำพรรณนาหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่ยืดหยุ่น เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ มีโครงสร้างแบบองค์รวมที่มีองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ของตนอย่างประสานสัมพันธ์กับองค์ประกอบอื่นๆ อย่างแยกเป็นอิสระจากกันไม่ได้ และมีลักษณะแบบทีมข้ามสายงาน เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้เป็นทีมและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ที่เชื่อถือได้

2. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (corporate learning culture) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ แม้จะเสี่ยงต่อการผิดพลาดบ้างก็ตามซึ่งการวัดผลสำเร็จการเรียนรู้พิจารณาจากการบูรณาการความคิดทั้งหมดขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรต้องช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องความตระหนักในตนเองการไตร่ตรอง และการสร้างสรรค์ส่งเสริมให้มี การเรียนรู้จากประสบการณ์ โดยให้คนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองทุกคน รวมทั้งการสนับสนุนด้านขวัญกำลังใจและการเงินในองค์กร

3. การเพิ่มอำนาจและการรับผิดชอบในงาน (empowerment) การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ ลดความรู้สึกต้องพึ่งพิงผู้อื่นในการแก้ปัญหา ขยายความในการเรียนรู้ของตนให้บังเกิดผลของงานสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ กระจายความรับผิดชอบ และการตัดสินใจแก้ปัญหาไปสู่ระดับล่างหรือผู้ปฏิบัติเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ภายในได้กลยุทธ์ และแผนการขององค์กร

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (environment scanning) คาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ให้อำนาจให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง แสดงท่วงทีในธุรกิจตนเองให้มีความสำคัญแก่สังคมเลือกเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่องค์กรมุ่งที่จะปฏิสัมพันธ์ด้วย

5. ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายโอนความรู้ (knowledge creation and transfer) หน้าที่การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ๆ มิใช่เป็นเพียงหน้าที่ของนักวิจัยและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้ปฏิบัติทุกคนจะมีบทบาทส่งเสริมความรู้ เรียนรู้จากส่วนอื่น ฝายอื่น จากเครือข่ายสัมพันธ์ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่างๆ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน มีการสร้างความรู้ใหม่นอกจากจะเกี่ยวข้องกับข่าวสารภายนอกแล้ว ยังรวมถึงการเรียนรู้ และการหยั่งทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (learning technology) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานในกระบวนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และให้มีการเก็บประมวล ถ่ายทอดข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้อง เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ เช่น มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทียบเคียงกับการทำงานของมนุษย์เพื่อช่วยถ่ายโอนความรู้ทั่วทั้ง

องค์กร สร้างเครือข่าย สร้างฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง

7. มุ่งเน้นคุณภาพ (quality) การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงคุณภาพ โดยรวมที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ผลการเรียนรู้โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจกลายเป็นผลงานที่ดีขึ้น

8. กลยุทธ์ (strategy) กระบวนการเรียนรู้จะเป็นไปอย่างมีกลยุทธ์ทั้งในด้านการดำเนินการและการประเมิน ผู้บริหารจะเป็นตัวกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือคำตอบไว้ให้

9. บรรยากาศที่สนับสนุน (support atmosphere) บรรยากาศที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ให้เขาได้พัฒนาศักยภาพของเขาได้อย่างเต็มที่ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ให้ความเท่าเทียมกันเสมอ ให้ความเป็นอิสระสร้างบรรยากาศและแรงงานที่ประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมโดยมีความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรและองค์กร

10. มีการทำงานเป็นทีม (teamwork and networking) การตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่เป็นการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

11. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญาความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

มาร์ควาร์ด (Marquardt, 1995, p.35) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ในหนังสือชื่อ “Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success” ดังนี้

1. การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในผลงานและผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้พนักงานพร้อมที่ ก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้ การกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น กะทัดรัดมีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึ เข้มงวด โครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมี

ลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอ เช่น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

3. การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึงผู้จัดการพนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วน ธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมองว่า พนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและความสามารถในการให้อำนาจในการจัดการ การสร้างพันธมิตร หรือเครือข่าย แห่งการเรียนรู้กับหุ่นส่วนและชุมชน

4. การบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอ และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายใน และภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อาทิการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่างๆ สนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่างๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุน การปฏิบัติงาน อิเล็กทรอนิกส์ (electronic performance support systems)

เกฟฮาร์ด (Gephart, 1996, pp.34-45) ได้อธิบายแนวคิดที่สำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งได้อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ 2) มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แค่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที 3) สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆ ตรวจสอบ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน 4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน ความเป็นผู้นำที่เป็นครูเป็นพี่เลี้ยง 5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข ให้เกิดขึ้นกับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.57 - 252) ได้ให้องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้ (personal mastery) บุคคลหรือสมาชิกขององค์การ เป็นรากฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ คนที่มีระดับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จะสามารถขยายความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กร จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์การได้ สมาชิกขององค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสามารถควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตนเอง เป็นคนชอบเรียนรู้อยู่

เสมอ กระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเน้นศักยภาพของตน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นถือมั่น มีการปรับเปลี่ยนตนเองไปตามโลก

2. การมีแบบแผนความคิด (mental models) เป็นความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์การและธุรกิจของตนเอง ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญ และมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน การทำให้คนมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงมีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถามโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการตรึกตรองตั้งคำถามสิ่งที่ทำอยู่ ก็จะไม่เกิดการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ และมองโลกในระยะยาวมากขึ้น การพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง ในองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์การ เพราะฉะนั้น องค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน มีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัด เพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

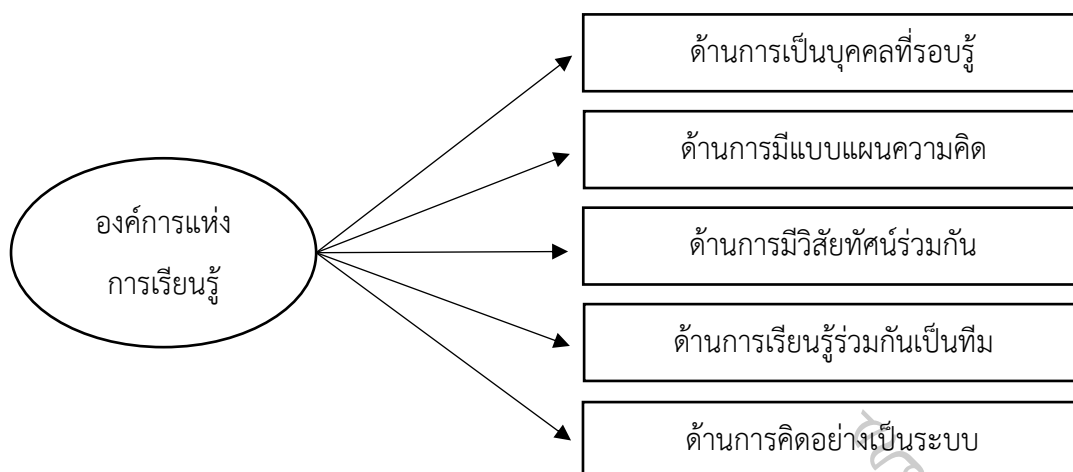
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์ การฝึกให้คนคิดมองไปข้างหน้า มองอนาคต โดยแฝงเข้าไปในงานของกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเริ่มจากมองสิ่งต่างๆ ให้เป็นกระบวนการ มองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานซึ่งเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกัน และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคน ได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐาน ดังนี้ 3.1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 3.2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ 3.3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพันมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุนโดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน 3.4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคน พัฒนาความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของทีม ให้ได้มีโอกาส

เรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (group thinking) และลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการพูดคุย และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปออกมาเพื่อนำมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะทำความคุ้นเคยกันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้การสนทนาและการอภิปรายกลุ่ม จึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) มีหลักการที่ว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร นั่นคือปัญหาย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหาครั้งที่แล้วผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วน จึงทำให้ปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยิ่งสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหาโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมามีผลในเชิงบวกทำให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างสมดุล และสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น เพราะความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ดึก่อนจะแย่งลง เพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหาด้วยวิธีการเชิงลบโดยเฉพาะการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เพราะไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์ เนื่องจากเหตุและผลบางทีก็ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญและวางแผนระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมดได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้ในอนาคต การมองโลกแบบองค์รวมหรือการคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นก่อนอื่นต้องมีการปรับเปลี่ยนจิตใจ (a shift of mind) ในหลายๆ ด้าน ดังนี้ 5.1) เปลี่ยนแปลงจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองภาพรวม 5.2) เปลี่ยนจากการมองมนุษย์ว่าเป็นคนเฉื่อยไร้ประโยชน์ มาเป็นมองว่ามนุษย์เป็นผู้มีความกระตือรือร้น ในการมีส่วนร่วมกับการเปลี่ยนแปลงความจริงของพวกเขา 5.3) เปลี่ยนจากการตั้งรับในปัจจุบันไปเป็นการสร้างสรรค์ในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีของ เซ็งเก้ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดขององค์ประกอบของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และสามารถเขียนองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่ใช้ในการวิจัย ดังภาพ 2



ภาพ 2 องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

1.1 ความหมายของการเป็นบุคคลที่รอบรู้

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 52-53) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีการฝึกฝนตนเอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ยอมรับความจริง ไม่ยึดติด เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก สร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นสนใจ และใฝ่หาความรู้พัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เห็นถึงสภาพความจริงและเหตุการณ์ที่สามารถเป็นไปได้ มีวิธีการรักษาความตึงเครียด อย่างสร้างสรรค์

กฤติญา ศรีซังสาม (2564, หน้า 34) กล่าวว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสนใจ ความกระตือรือร้น ใฝ่การเรียนรู้ ผู้ใฝ่ดี รวมถึงมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอจากสื่อต่างๆ สร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสม่ำเสมออย่างมีศักยภาพ ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเรียนรู้กับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง และเปิดเผยสารสนเทศทั้งภายใน และนอกโรงเรียน โดยมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ

เชมินิจ บุญสาลี (2564, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษามีบุคลากรที่ใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดจากความมีวินัยพื้นฐาน ตระหนักในการแสวงหาความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ เมื่อบุคคลพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของ

ตนเอง การฝึกฝนนี้เองจะทำให้บุคคลเกิดความเชี่ยวชาญ เพราะมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งซึ่งทำให้เกิดความแน่วแน่มองเห็นหลักการที่แท้จริง และสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องนั้นได้

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลรอบรู้ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารภายในสถานศึกษา การเรียนรู้และเข้าใจความคิดของ แต่ละบุคคลในสถานศึกษา มีส่วนสร้างและถ่ายทอดความรู้ภายในสถานศึกษา การนำประสบการณ์มาแลกเปลี่ยนและร่วมกันแก้ปัญหา

ปัทมวรรณ พรหมพุดธา (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง บุคคลที่มีกระตือรือร้น สนใจ ใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญ มีความรู้ลึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันกับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาโดยใช้ข้อมูลพื้นฐานเป็นเกณฑ์

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 16) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ การปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียนบุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

อุบเบน, ฮิวจ์ส, และนอร์ริส (Ubben, Hughes, & Norris, 2001, pp.51-55) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง สมาชิกองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นบุคคลรอบรู้ จะต้องมียุทธศาสตร์ความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจพฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อยๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นเปลี่ยนแปลงไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์การมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองมุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.192) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้นความรอบรู้เป็นผลร่วมของทักษะ ความสามารถเป็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความจริง เห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อดังค์กร และในขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ (vision) ที่พึง

ประสงค์ได้สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น (personal vision) ตอบสนองตนเองได้การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพให้เป็นเลิศนั้น ต้องมีการฝึกฝน และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาตนเองให้เป็นเลิศนั้น มีแนววิธีปฏิบัติประกอบด้วย

1. สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (personal vision) ความคาดหวังของแต่ละคนที่ต้องการให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้นจริงในชีวิตตนสักวันหนึ่งในอนาคต เป็นภาพในอนาคตที่ต้องการที่สามารถเป็นจริงได้ ดังนั้น ทุกคนสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้นมาได้โดยเป็นการทำให้ทราบว่าแนวทางที่ต้องการบรรลุผลสำเร็จคืออะไร โดยจะวางแผนว่าทำอะไรเพื่อให้ไปถึงจุดนั้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะกระจำขึ้นหลังจากการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง

2. มีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (creative tension) การเพียรพยายาม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพราะเมื่อจะมุ่งสู่ personal mastery และได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนตัวแล้ว แต่หากไม่ลงมือทำหรือไม่มุ่งสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก็ไม่มีวันที่จะเป็นจริง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกใฝ่ดี และมีการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าแก่ตนเองอยู่เสมอ

3. ใช้ข้อมูลเพื่อคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจ (commitment to the truth) การใช้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและเหตุผลทุกครั้งจะช่วยให้การทำงานถูกต้องอยู่ตลอดเวลา มีระบบการคิดและการตัดสินใจที่ดี หากคิดไม่ดี และการตัดสินใจที่ไม่แน่นอน จะทำให้ไม่มีวันรู้สถานะภาพของตนเองในปัจจุบัน (current reality) ดังนั้นการที่บุคคลหรือองค์กรจะคิดและตัดสินใจกระทำการใดๆ ควรต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสาร องค์กรความรู้ และภูมิปัญญาต่างๆ เข้ามาเป็นองค์ประกอบทุกครั้ง

4. การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (using subconscious) เปรียบได้กับการมีความชำนาญการขั้นสูง เป็นการช่วยให้การทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดำเนินไปโดยอัตโนมัติ และมีผลการทำงานออกมาดีเยี่ยมโดยไม่ต้องใช้สมาธิ ใช้เพียงแต่จิตใต้สำนึกเป็นตัวสั่งการเท่านั้น การทำงานอย่างชำนาญโดยใช้จิตใต้สำนึกสามารถเกิดขึ้นได้ โดยการขยัน หมั่นเพียร มุ่งมั่นใฝ่ดีที่จะทำให้เกิดความชำนาญการจนกลายเป็นจิตใต้สำนึก และบรรลุการเป็นบุคคลที่รอบรู้

มาร์ควาร์ด, และเรโนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1994, pp.132 - 158) ได้กล่าวถึง การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (personal mastery) ว่าหมายถึง เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และการสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้น ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีการรอบรู้ของการเป็นบุคคลรอบรู้ มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของคนไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

สรุป การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ การที่บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ การปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ และมีการปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ศรีัญญา เวชไชโย (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาดตนเอง เพื่อให้เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไว้ว่า การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ได้ก็เกิดจากการเรียนรู้และการหยั่งรู้ทางความคิดของแต่ละบุคคลในองค์การ หากองค์การสามารถดึงความรู้ความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละคนมาใช้ และแบ่งปันเพื่อแก้ปัญหา นำความรู้ที่ได้จากบุคคลในองค์การมาหาวิธีจัดการองค์ความรู้นั้นอย่างเป็นระบบสามารถนำมาใช้ได้อย่างเกิดประโยชน์ในองค์การ

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 106) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไว้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้นถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์การมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์การก้าวไปสู่สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้

อุริช, และกลินาว (Urich, & Glinow, 1993, p.17) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไว้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นความสามารถที่จะทำให้้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการใช้ความสามารถและทักษะของคนในองค์การที่จะทำงานให้สำเร็จ

มาร์ควาร์ดท์, และเรย์โนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1996, p.153) ได้สนับสนุนว่า ความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การมากกว่าทรัพยากรด้านการเงินที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการทำงาน โดยที่ประเพณี วัฒนธรรม เทคโนโลยีการปฏิบัติการระบบต่างๆ และขั้นตอนการทำงานขององค์กรล้วนมาจากพื้นฐานของความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น พนักงาน ต้องการความรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการให้กับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างและสื่อสารการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งยังได้สรุปว่า ความรู้เปรียบเสมือนอาหาร (food) ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ความรู้ได้รับการจัดการโดยการใช้ประโยชน์

และประยุกต์ใช้ความรู้จากการได้รับความรู้ (acquired) สร้างองค์ความรู้ (created) จัดเก็บความรู้ (storages) และถ่ายโอนความรู้ (transferred)

สรุปว่า ความสำคัญของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ เป็นการส่งเสริมเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถส่วนบุคคล ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการ รวมทั้งสามารถทำให้องค์การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมให้สมาชิกขององค์การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เข้าใจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล บุคลากรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่หลากหลายและใช้ความรู้และทักษะความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม มีการเกื้อหนุนส่งเสริมให้บุคคล กลุ่มบุคคล ในองค์การและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

1.3 หลักการกระบวนการสร้างการเป็นบุคคลที่รอบรู้

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 106) ได้กล่าวถึง กระบวนการของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์ โดยมีรูปแบบของการที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ ไว้ดังต่อไปนี้ 1) การสั่งสมประสบการณ์ 2) การรับรู้ศักยภาพของตนเอง 3) การมีความรับผิดชอบ 4) แรงขับเคลื่อน และความใฝ่ฝัน 5) การสอนตัวเองให้เปลี่ยนแปลง 6) การกำหนดชีวิตให้เป็นไปได้ด้วยตนเอง 7) การเรียนรู้และมั่นใจในศักยภาพของตนเอง

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.139-173) กล่าวว่า กระบวนการสร้างการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลมีความแตกต่างจากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพราะวิสัยทัศน์มุ่งที่วิธีการไม่ใช่ผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นส่วนสำคัญของการรอบรู้แห่งตน การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจึงต้องสร้างให้เห็นคุณค่าภายใน และเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องไปยังสิ่งที่ต้องการ 2) การใช้พลังสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในองค์การ ทำให้เกิดเป้าหมายที่ต้องพยายามทำให้ เกิดความสำเร็จช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดอุปสรรคการเปลี่ยนแปลง อุปสรรคที่ขัดขวางไม่ให้เกิดวิสัยทัศน์ ให้เป็นพลังการสร้างสรรค์ ดังนั้นถ้าไม่มีช่องว่างหรืออุปสรรค ซึ่งเป็นแหล่งของพลังสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ให้ความสำเร็จก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ 3) การบริหารความขัดแย้ง ความขัดแย้งทางความคิด ที่ถูกเปลี่ยนเป็นพลังสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกลยุทธของการบริหารความขัดแย้ง ประกอบด้วย การใช้วิสัยทัศน์ เป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการความขัดแย้งโดยบริหารแบบสร้างสรรค์ ความกังวลในความล้มเหลวเป็นแรงจูงใจ และความตั้งใจที่จะไปสู่ความสำเร็จ 4) การอยู่บนพื้นฐานของความจริง เป็นการให้ความสนใจในข้อจำกัด หรือสาเหตุของปัญหาอย่างแท้จริงบุคคลที่มีความรู้แห่งตนจึงมีวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสมเหตุผล ค่อยเป็นค่อยไปอย่างสร้างสรรค์การอยู่บนพื้นฐานของความจริงจะช่วยเพิ่มความสามารถด้านพลังสร้างสรรค์ 5) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึกบุคคลที่มีความรอบรู้แห่งตนจะมี

ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ สามารถทำงานที่ซับซ้อนได้ ซึ่งต้องใช้มิติของจิตใจ บุคคลที่มีจิตสำนึก คือมีความรู้สึกตัวและจิตใต้สำนึก คือจิตใต้สำนึกที่สั่งแบบอัตโนมัติ ดังนั้นในการปฏิบัติงานที่ต้องคำนึงถึง เป้าหมายของงานโดยมีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ สำหรับคนที่มีความรอบรู้แห่งตน จะสามารถแก้ไขปัญหาโดยใช้จิตใต้สำนึกในการแก้ไขปัญหาแบบอัตโนมัติ

สรุปได้ว่า หลักการกระบวนการสร้างการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ กระบวนการของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การมุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจ และแรงขับภายในตัวเองอยู่เสมอ เพื่อที่จะสร้างพลังในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาจนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รอบรู้ มีการเก็บรวบรวมและถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการปรับตัวตลอดจนเรียนรู้อยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่ง

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษาพร้อมที่จะเปิดรับและเรียนรู้แนววิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ฝึกฝนพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเอง จนส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

2. ด้านการมีแบบแผนความคิด

2.1 ความหมายของการมีแบบแผนความคิด

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึง การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ความเชื่อที่เป็นแนวคิดตามกระบวนการทัศนคติของตนเอง อันมาจากความรู้ที่ได้รับและการรับรู้จากสภาพแวดล้อมหรือสภาวะการณ์ในอดีตและปัจจุบัน ซึ่งแบบแผนความคิดจะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและพฤติกรรมในการทำงาน ถึงแม้ทุกคนจะมีแบบแผนความคิดที่แตกต่างกันก็ต้องเปิดใจยอมรับแนวคิดผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างแบบแผนความคิดใหม่ๆ ของตนเองที่จะสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 24) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นรูปแบบที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของสถานศึกษามีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผลที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการสร้าง

ความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสม ไม่ท้อถอย เมื่อเผชิญกับวิกฤติต่างๆ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 55) ได้กล่าวถึง การมีแบบแผนความคิด หมายถึง รูปแบบที่บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติ ความคิด ความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อการตัดสินใจใช้ในการวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ สร้างกรอบแนวคิดที่ทำให้มีความสามารถ

เชมินิจ บุญสาธิต (2564, หน้า 52) ได้กล่าวถึง การมีแบบแผนความคิด หมายถึง การที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีการหล่อหลอมเอาความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานในการมองและให้ความเห็นกับสิ่งต่างๆ รอบตัว ที่ถูกต้องตามแบบแผน แนวคิด ค่านิยม กฎหมาย จริยธรรม ศีลธรรม รวมทั้ง การที่บุคคลสามารถปรับวิธีคิดและวิธีปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีค่านิยม เจตคติ ที่ถูกต้องที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้และการทำงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ราบรื่นไปได้ด้วยดี

วันชนก อาจปรุ (2564, หน้า 42) ได้กล่าวถึง การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวถึง แบบแผนทางความคิด หมายถึง ครูสามารถนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาเป็นแนวคิดของตนเอง ครูสามารถทำความเข้าใจ และตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป และสามารถแสดงความคิดเห็นออกอย่างอิสระและมีทัศนคติที่ดี

อุบเบน, ฮิวจ์ส, และนอร์ริส (Ubben, Hughes, & Norris, 2001, p.61) กล่าวว่า แบบแผนความคิด หมายถึง ความคาดหวังที่ท้าทาย เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจ และภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างแบบแผนความคิดให้เกิดในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพความคาดหวัง เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.163) กล่าวว่า แบบแผนความคิด หมายถึง ความคิด ความเชื่อพื้นฐาน ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์ข้อสรุปหรือภาพที่อยู่ภายในความคิดอ่านของบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ การฝึกฝนวินัยข้อนี้เริ่มต้นด้วยการพิจารณาตนซึ่งจะช่วยให้เราได้เข้าใจแยกแยะระหว่างความเชื่อกับสิ่งที่เราปฏิบัติจริงได้การสับคั่นความคิด ความเชื่อของเราทำให้สามารถปรับขยายขอบเขตและสามารถทำความเข้าใจมุมมองและการคิดของผู้อื่นได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันต้องประสานรูปแบบความคิดของตนเข้ากับการฝึกทักษะการคิดเชิงระบบ เน้นความเชื่อมโยง

ขององค์ประกอบย่อยๆ การเปิดใจกว้าง มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ และเลือกแนวปฏิบัติให้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้ต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (explicit knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวคน (tacit knowledge) ซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกต การคิดใคร่ครวญทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจและมีความรอบรู้ เห็นความเชื่อมโยงและความเป็นเหตุผล มีจิตมุ่งมั่น มีแรงจูงใจที่ดี ไม่ทอดทิ้งการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครุมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ

2.2 ความสำคัญของการมีแบบแผนความคิด

พรทิศา วันตา (2553, หน้า 46) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีแบบแผนทางความคิด ไว้ว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเองให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยวินัย ความคิดอ่าน ซึ่งเป็นแบบแผนความคิดอ่านนั้นมีพลัง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ซึ่งจะทำให้พลังของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้น จึงนับเป็นหนทางแรกของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 63) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีแบบแผนทางความคิด ไว้ว่า การที่บุคลากรในองค์การมีกลยุทธ์ในการปรับวิธีการทำงาน สามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง มีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีเจตคติที่ดี เปิดโลกทัศน์การทำงาน จะทำให้มีวิธีการทำงานที่ชัดเจนเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ประสานผลประโยชน์เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ

โบโน (Bono, 1982, p.53) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการมีแบบแผนทางความคิด ไว้ว่า ส่งผลให้เกิดการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆ แนวคิด แล้วนำแนวคิดเหล่านี้ไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่ต้องการได้ และปรับเป็นแนวทางความคิดในการทำงานของตนเองต่อไป

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีแบบแผนทางความคิด คือ การที่บุคลากรในองค์การมีกลยุทธ์ในการปรับวิธีการทำงาน สามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง มีความตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีเจตคติที่ดี เปิดโลกทัศน์การทำงาน จะทำให้มีวิธีการทำงานที่ชัดเจนเพื่อ

การตัดสินใจที่ถูกต้อง มีการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ประสานผลประโยชน์เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ นำไปสู่การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดี

2.3 หลักการกระบวนการมีแบบแผนความคิด

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 40) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างการมีแบบแผนทางความคิด มีดังนี้ 1) มีวิธีคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน 2) นำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานตามสภาพจริง 3) สร้างแนวคิดในการทำงานอย่างมีขั้นตอน 4) ปฏิบัติตามแนวคิดที่ตนเองเชื่อมั่น 5) กล้าแสดงแนวคิดในการทำงานของตนเอง 6) ยอมรับความคิดเห็นได้แย้งจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผล 7) ให้ความสำคัญกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน 8) เรียนรู้วิธีการทำงานจากข้อผิดพลาดของตนเอง 9) พิจารณาข้อมูลอย่างเป็นระบบก่อนการดำเนินการทุกเรื่อง 10) มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างการมีแบบแผนทางความคิด มีดังนี้ 1) ข้อมูลในการคิดของบุคคลนั้นไม่สามารถคิดได้โดยไม่มีเนื้อหาของ การคิดได้ เพราะการคิดเป็นกระบวนการจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง ข้อมูลเกี่ยวกับสังคม และสิ่งแวดล้อม ข้อมูลทางวิชาการ เป็นต้น 2) คุณสมบัติที่เอื้ออำนวยต่อการคิดนั้นในภาพรวมแล้ว ก็คือ การใฝ่เรียน ใฝ่รู้ กระตือรือร้น ซึ่งเป็นวินัยข้อแรกของการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ทักษะในการคิด เป็นสิ่งจำเป็นในการคิดโดยใช้ข้อมูลต่างๆ มาผ่าน กระบวนการทางความคิด ได้แก่ การสรุปความ (drawing conclusion) การให้คำจำกัดความ (defining) การวิเคราะห์ (analyzing) การผสมผสานข้อมูล (integrating) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ (constructing) การค้นหาแบบแผน (finding pattern) การคาดคะเน (predicting) การตั้งสมมุติฐาน (formulating hypothesis) การทดสอบสมมุติฐาน (testing hypothesis) และการประยุกต์ใช้ความรู้ (applying) 4) ลักษณะการคิดจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการใช้ทักษะในการคิดเพื่อนำไปสู่บทสรุปต่อไป ได้แก่ 4.1) การคิดเชิงทวิลักษณ์ คือ การคิดแบบมองทั้งสองด้าน เช่น มองข้อดี และข้อเสีย มองรายได้และรายจ่าย เป็นต้น 4.2) การคิดแบบวิทยาศาสตร์ คือ การทดสอบสมมุติฐานโดยผ่าน กระบวนการค้นหาและวิจัยข้อมูล 4.3) การคิดแบบเป็นเหตุเป็นผลเนื่องกันมา เป็นการมองย้อนกลับไปที่ต้นทางของปัญหา 4.4) การคิดเชิงบวก คือการคิดแต่ในด้านดี ด้านที่เป็นประโยชน์ซึ่งเป็นรากฐานของการคิดเชิงสร้างสรรค์ 4.5) การคิดเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้ความคิดที่มีลักษณะ แตกต่างกัน และสามารถได้รายละเอียดเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ 5) บทสรุปเป็นการผลกระบวนการด้านความคิดทั้งหมดมาใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้ 5.1) การตัดสินใจว่าควรเชื่อหรือไม่ ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ 5.2) การแก้ปัญหา ตัดสินว่าควร

เลือกหรือไม่เลือกวิธีการแก้ปัญหาแบบใด 5.3) การศึกษาวิจัย นำข้อมูลต่างๆ มาใช้สร้างความรู้ใหม่
5.4) การเริ่มสร้างสรรค์ นำความคิดไปใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.163) กล่าวว่า กระบวนการที่จะนำไปสู่การสร้างแบบแผนความคิด ได้แก่ 1) ระดับปัจจัยสำคัญ เป็นการวางแผนโดยคณะกรรมการบริหาร เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลโดยผ่านความคิดที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1.1) ความดี ได้แก่ การที่บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีที่สุดตามที่ผู้บังคับบัญชา ต้องการโดยใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน 1.2) การเปิดใจกว้าง ได้แก่ การยอมรับฟังความคิดเห็นระหว่างบุคลากร และผู้บังคับบัญชาในด้านความคิด การยอมรับ และการตรวจสอบการปฏิบัติงาน 1.3) ความจำเพาะขององค์กร ได้แก่ การกระตุ้นให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิด การร่วมมือปฏิบัติและมีความรับผิดชอบ ต่อองค์กรที่เป็นลักษณะการสร้างผลสำเร็จ 2) ระดับหลักการเป็นลักษณะการชี้แนะให้บุคลากรในองค์กร ดังนี้ 2.1) การฝึกฝนบุคลากรให้แยกแยะระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติซึ่งผลลัพธ์ของหลักการทั้งสองมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติ ไม่ตัดสินใจจากข้อมูลใหม่แต่ใช้การเรียนรู้ ระหว่างหลักการ ความเชื่อกับสิ่งที่ปฏิบัติในการตัดสินใจอย่างเที่ยงตรง 2.2) การสรุปวินิจฉัย บุคลากรใช้หลักความเป็นเหตุผล มีการพิจารณาได้สวนความเป็นเหตุผลโดยบุคคลอื่น แล้วจึงประมวลความคิดและเหตุผลเพื่อสรุปวินิจฉัย 3) ระดับการปฏิบัติ การมีแบบแผนความคิดในระดับการปฏิบัติ มีขั้นตอน ดังนี้ 3.1) วินิจฉัยข้อมูลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง 3.2) การทดสอบสมมุติฐานโดยการพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสังเกต และที่ได้จากบุคคลอื่นในการสืบสวนเพื่อลงข้อสรุป 3.3) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคแถวซ้ายมือ (left hand column) การพิจารณาข้อเท็จจริงนั้น ใช้เทคนิคการเขียนสิ่งที่จะพูดหรือทำในด้านขวามือของกระดาษ และสิ่งที่คิดแต่พูดไม่ได้ไว้ทางซ้ายมือของกระดาษ การที่ไม่สามารถนำทุกประเด็นที่คิดมาพูดได้ เนื่องจากทุกประเด็นอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด ดังนั้นควรพิจารณาประเด็นข้อคิดที่พูดไม่ได้ทางซ้ายมือของกระดาษไปปรับแต่งแผนงานให้มีความสมบูรณ์ เกิดความสำเร็จเพื่อสร้างเป็นแบบแผนความคิด

สรุปได้ว่า หลักการกระบวนการมีแบบแผนทางความคิด คือ การมีวิธีคิดที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน นำทฤษฎีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานตามสภาพจริงและสร้างแนวคิดในการทำงานอย่างมีขั้นตอน เชื่อมั่นในตนเองกล้าแสดงออกถึงแนวคิดในการทำงานของตนเองเปิดใจกว้างรับฟังและยอมรับความคิดเห็นได้แย้งจากผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ให้ความสำคัญกับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เรียนรู้วิธีการทำงานจากข้อผิดพลาดของตนเอง พิจารณาตรึงครองข้อมูลอย่างเป็นระบบก่อนการดำเนินการทุกเรื่อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีแบบแผนทางความคิด หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างเกื้อหนุนให้ครูมีความคิดความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ได้จากการสั่งสมประสบการณ์

กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัว ก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้สำเร็จราบรื่นไปได้ด้วยดี

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 8) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมกระตุ้นครูให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกัน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา ครูสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาขององค์การร่วมกัน ครูสามารถนำประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ ครูได้รับการติดตามความก้าวหน้าระหว่างการค้าเนินการตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การแสดงออกทางด้านความคิดเห็น การเสนอแนะเพื่อให้ได้วิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดการยอมรับในทางปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา มีความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกัน ก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันของสถานศึกษา

เขมนิจ บุญสาลี (2564, หน้า 9-10) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ มีการร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์การมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย บริหารองค์การเป็นลักษณะกระจายอำนาจในการทำงาน มีการสร้างฐาน ความรู้ของระดับกลุ่มงานในองค์การ

ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์การ มีความต้องการมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน องค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์การที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์การ ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์การ

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง จุดมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่นหรือสิ่งที่คิดว่าควรจะเป็นในอนาคตโดยมองอนาคต จากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก โดยเน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส การมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้ภายใต้เงื่อนไขใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ในความหมายเชิงปฏิบัติการจึงหมายถึง การกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรที่ชัดเจนโดยการนำความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ตลอดจนฐานข้อมูลทั้งในอดีตและปัจจุบันมากำหนดภาพของเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร โดยทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

เพดเลอร์, เบอร์กอยน์, และบอยเดลล์ (Pedler, Burgoyne, & Boydell, 1991, p.24) ได้กล่าวถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (participative policy making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้งนโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูง

มาร์ควาร์ด, และเรโนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1994, pp.132 - 134) ได้กล่าวถึง ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นเรื่องของการรวมใจเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจต่อองค์กร เนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กร วิสัยทัศน์ร่วม ไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจ แล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกันโดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทั้งหมดกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อยๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีชีวิต เป็นเครื่องมือต่อการเรียนรู้ในระดับบุคคล และระดับองค์กร และเป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด - วิสัยทัศน์เชิงบวก คือ ภาพในอนาคตที่เราต้องการ วิสัยทัศน์เชิงลบ คือ ภาพในอนาคตที่เราไม่ต้องการ เป็นการใช้พลังแห่งความกลัว เป็นเครื่องขับเคลื่อนองค์กรมีข้อจำกัด คือ มักดำรงอยู่เป็นช่วงสั้น ไม่ทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อองค์กรในขณะที่วิสัยทัศน์เชิงบวกใช้พลังแห่งแรงบันดาลใจเป็นเครื่องขับเคลื่อน สร้างความเจริญก้าวหน้าและการเรียนรู้ได้ตลอดไปไม่มีวันจบ

มาร์ควาร์ด (Marquardt, 1995, p.35) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (vision) วิสัยทัศน์จะเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมาย

อย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญาความคิด ความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.192) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาภาพอนาคตที่สมาชิกในองค์กรต้องการ ช่วยให้บุคลากรเกิดการยอมรับและมีข้อผูกพันต่อจุดหมายขององค์กร วิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นเกิดจากการบูรณาการวิสัยทัศน์ของบุคคลขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังและก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดหมายเดียวกัน

ชาร์เตอร์ (Sarder, 2016, p.31) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง เป็นภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อผู้นำทุกคน ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตน (personal vision) ขึ้นมาก่อน จากนั้นต้องให้บุคคลขององค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันมีความเข้าใจและมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนพัฒนา และปรับปรุงองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่ดีขึ้น กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็น สร้างความรู้สึกที่ตรงกันในการวางแผนพัฒนาองค์กร สร้างความรู้สึกให้ทุกคนเห็นความสำคัญ มีความผูกพัน สร้างบรรยากาศให้ทุกคนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ถ้าเปลี่ยนแปลงเพื่อสิ่งที่ดีกว่า และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยอาศัยกระบวนการสืบค้น และการคิดใคร่ครวญแบบแผนความคิดเข้าร่วมด้วย ทำให้เชื่อมั่นได้ว่ามีส่วนสร้างอนาคตเช่นนั้นให้เป็นจริงได้

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การที่องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างทัศนคติร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้บุคลากรทุกคนรับรู้ เข้าใจและเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

เลิศพงศ์ ไปนาน (2555, หน้า 77) ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไว้ดังนี้ 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง และรู้ว่าทำอะไร (what) ทำไมต้องทำ (why) ทำอย่างไร (how) และทำเมื่อใด (when) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่ายกความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพ และสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.141) กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีคุณค่าทั้งภายในและภายนอกแก่บุคคล คุณค่าภายใน คือ ส่วนที่สร้างแรง

บันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่น เอกลักษณะความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่สมาชิก ต่อทีม ต่อองค์กร ต่อหน้าที่ผลักดันให้เกิดความกล้าคิดกล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง เพื่อทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่า ส่วนคุณค่าภายนอก คือ การให้ทราบโดยทั่วกันว่าองค์การ มุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์กร เช่น ความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การจะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่งเปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ดีต้องสอดคล้องกับคุณค่าหรือค่านิยมที่ผู้คนยึดถือในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย และยังอีกกล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (shared Vision) เป็นการมองในระดับความคาดหวังหรือมุ่งหวังขององค์การ (corporate Vision) ในการที่จะให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ไปได้ในทิศทางเดียวกัน โดยผ่านทางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์การ (strategic planning and operation planning) นั่นเอง วิสัยทัศน์ร่วมนี้มีคุณค่าทั้งภายในและนอกบุคคล คุณค่าภายนอกคือให้ทราบกันโดยทั่วไปว่าเรามุ่งสร้างผลสำเร็จอะไรให้เกิดแก่องค์กรความเป็นเลิศในด้านใด เมื่อใด คุณค่าภายในคือมีส่วนสร้างแรงบันดาลใจ ความศรัทธายึดมั่นเอกลักษณะความเป็นส่วนหนึ่งหรือความผูกพันให้เกิดแก่พนักงานต่อทีมต่อองค์กร ต่อหน้าที่ผลักดันให้เกิดเป็นความกล้าคิดกล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อความดีกว่า ความกล้าเสี่ยง กล้าทดลอง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์การจะมีส่วนเสริมสร้างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง ที่เปรียบเสมือนหางเสือของเรือที่ขับเคลื่อนให้เรื่อนั้นมุ่งสู่เป้าหมายไปในทิศทางที่รวดเร็วประหยัดและปลอดภัย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ หากองค์การสามารถสร้างให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายเดียวกันก็จะส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นไปในทิศทางเดียวกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำท่ายกความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ

3.3 หลักการกระบวนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการทำงาน 3) สถานศึกษามีบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 4) บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์บุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 5) บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ร่วม

ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564, หน้า 62) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไว้ดังนี้ 1) มีกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นอันดับแรก 2) กำหนดจุดร่วมขององค์การไว้อย่างกระชับและชัดเจน 3) มีวิสัยทัศน์ที่สามารถสะท้อนถึงนโยบายวัตถุประสงค์ และนำไปสู่เป้าหมายได้ 4) มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ตามวิสัยทัศน์ 5) มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ 6) มีการมอบหมายให้บุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม 7) จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 8) ติดตามผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 9) มีการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ 10) มีความยืดหยุ่นในการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.223-235) กล่าวถึง หลักการของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไว้ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล โดยการเห็นคุณค่า มีความสนใจและสร้างแรงบันดาลใจเพื่อพัฒนาไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลต้องอาศัยพลังสร้างสรรค์ทาง ความคิดเป็นสิ่งสำคัญ 2) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมจำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และการสร้างจิตสำนึกในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมโดยการสร้างค่านิยมขององค์การให้บุคลากรเกิดการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง 3) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมของบุคลากรในองค์การ และผู้บริหารในการผลักดันต่อวิสัยทัศน์อย่างตรงไปตรงมา และซื่อสัตย์ในสิ่งที่สามารถทำได้ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีความมั่นใจต่อความรู้สึกร่วมพัฒนาและเผยแพร่วิสัยทัศน์ 4) การสร้างการยอมรับ เป็นแนวทางด้านกระบวนการยอมรับของจิตใจที่มีต่อมุมมอง วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การยอมรับในความคิด การมีอิสระในทางเลือกและทู่แท้ในการสร้างวิสัยทัศน์ 5) การพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นความคิดหลักขององค์การซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ได้แก่ ภาพในอนาคตขององค์การพันธกิจที่องค์การจะต้องดำรงอยู่และคุณค่าหลัก ได้แก่ หลักการทำงานเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ การพัฒนาวิสัยทัศน์ จะต้องให้บุคลากรในองค์การประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน 6) การสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกที่เป็นภาพที่พึงปรารถนาขององค์การ วิสัยทัศน์เชิงลบ เป็นภาพที่ไม่ต้องการขององค์การ วิสัยทัศน์เชิงบวก จะเป็นแรงบันดาลใจในการขับเคลื่อนความก้าวหน้าขององค์การ 7) การใช้พลังสร้างสรรค์เพื่อสร้างให้เกิดความกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจจากการเสริมแรงก่อให้เกิดการสร้างสรรคงานต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการกระบวนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การกำหนดเป้าหมาย หรือกำหนดวิสัยทัศน์โดยส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วม มีการสร้างการรับรู้ การประชาสัมพันธ์การสร้างค่านิยมในองค์การ มีการพัฒนาปรับปรุงวิสัยทัศน์จากการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์การ การกำกับติดตามเพื่อให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นได้จริง รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจ การให้กำลังใจ การเสริมแรง หรือการให้รางวัลหากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ขององค์การ หรือพันธกิจเป้าหมายที่ตนเองรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนงบประมาณ กำลังคน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายภาพในอนาคตของสถานศึกษา

การสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผน และแก้ไขปัญหา ครูสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาขององค์การร่วมกัน รวมถึงร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

4.1 ความหมายของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 4-5) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีมจะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และที่สำคัญองค์การแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การ นั่นคือ การรวมตัวของทีมงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 52-58) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรทราบถึงความสัมพันธ์สำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการระดมความคิดร่วมกัน รับรู้ถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทีม มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน รับรู้ถึงการสร้างบรรยากาศ เพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม รวมทั้งแนวทางที่หน่วยงานจัดโครงสร้าง หน้าที่ของบุคลากรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 8-9) กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันด้วยวิธีการต่างๆ องค์การจัดให้มีการประชุมก่อนการปฏิบัติงานขององค์การ ครูได้นำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทดลองจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารและครูสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์การทำงานร่วมกัน ครูได้รับการจัดให้มีวิธีการเพิ่มแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยสนับสนุนให้ครูสามารถระดมความคิดร่วมกัน ได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพร่วมกัน

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมปลูกจิตสำนึกให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และเคารพสิทธิหน้าที่

ของบุคคลอื่น บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ความรู้ซึ่งกันและกัน ประเมินผลงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา

เชมินิจ บุญสาลี (2564, หน้า 10) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่สถานศึกษามีบุคลากรที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาศักยภาพของทีมงานมีการส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีม ให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้บุคลากรในองค์กรมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพ มีการจัดการเพื่อการเรียนรู้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มุ่งสู่อนาคต

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 7-8) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ว่าหมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา โดยผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรมีการสนทนากลุ่มและอภิปรายกันอย่างกว้างขวางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 17) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน ซึ่งสมาชิกแต่ละคนในทีมจะมีอิทธิพลส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนความรู้และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นวินัยที่เกี่ยวข้องกับสติปัญญา อารมณ์สังคม และจิตใจ โดยเริ่มจากตนเองและพัฒนาความรู้ ร่วมกับผู้อื่นในทีมเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องเป็นกระบวนการของการจัดแนวคิด แนวปฏิบัติให้สอดคล้องกัน มีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ในแนวทางเดียวกันเป็นการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องการอย่างแท้จริง

มาร์ควาร์ด, และเรโนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1994, pp.31-32) กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย (teamwork and networking) เป็นการตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปัน การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นเครือข่าย เป็นการทำงานที่มีใช้เพียงแต่เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอย่างหนึ่ง แต่ต้องร่วมมือแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ สร้างการแข่งขันและการสร้างพลังร่วมกันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

อุบเบน, ฮิวจ์ส, และนอร์ริส (Ubben, Hughes, & Norris, 2001, p.61) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น มีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และ

ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจะเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ทำให้เกิด อิทธิพลครอบงำแนวคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง เพื่อนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ จะเกิดขึ้นได้จะต้องมีการสนทนาโดยต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้น ทีมจะต้องใช้ทั้งการอภิปรายและสนทนากลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.57 - 252) ได้กล่าวถึง การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาคน พัฒนาความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการรวมพลังของทีม ให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (group thinking) และลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการพูดคุย และการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปออกมาเพื่อนำมาเป็นกิจกรรมร่วมกัน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้การสนทนาและการอภิปรายกลุ่ม จึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์การมีการทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรร่วมกัน

4.2 ความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ศรีัญญา เวชไชโย (2559, หน้า 8) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้กลุ่มสามารถพัฒนาภูมิปัญญา (intelligence) และความสามารถ (ability) ของกลุ่มให้เกิดขึ้นมากกว่าผลรวมของภูมิปัญญา และความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ส่งผลให้ความสามารถของกลุ่มเพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน เพราะเป็นกระบวนการประสานและพัฒนาความสามารถของทีม เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่สมาชิกของทีมต้องการอย่างแท้จริง

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 27) กล่าวถึง ความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ว่าเป็นลักษณะที่สมาชิกในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ความคิดเห็นมีการประสานความร่วมมือโดยทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ที่เป็นระบบกลุ่มโดยรวมของสมาชิกในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 4-5) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ว่า การทำงานเป็นทีมจะเป็นการเพิ่มพูนทักษะวิธีคิด พัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์การมีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไว้ว่า การรวบรวมทักษะความคิด ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เป็นหนึ่งเดียวนั้นดีกว่าการมีพรสวรรค์ของแต่ละคน และเป็นการประสานการทำงานของแต่ละบุคคลให้เป็นกลุ่ม เป็นหมู่ คณะปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยกัน แสดงความรับผิดชอบ และรับรู้ความสำเร็จพร้อมกัน อันนำไปสู่การมอบหมายงานให้ตรงกับคุณสมบัติ เป็นการเพิ่มศักยภาพให้งานบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้นเกิดความสำเร็จเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทีม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน

เชมินิจ บุญสาส์ (2564, หน้า 212-213) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไว้ว่า การวางแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นสิ่งจำเป็นเพราะองค์การต้องแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาก เพราะการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคนมารวมกัน ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ขององค์การด้วย ตลอดจนเกิดการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กัน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล และสามารถส่งผลกระทบก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์การรวมไปถึงการสร้างความสามัคคี ก่อให้เกิดความรัก และร่วมกันทำงานให้เกิดความราบรื่น

4.3 หลักการกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 4-5) กล่าวถึง หลักการของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ไว้ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของทีม ต้องชัดเจน เหมาะสม กระจ่าง และแม่นยำและ เกี่ยวข้องกับความต้องการของกลุ่ม 2) การสื่อสารภายในทีมจะต้องกระจ่างและแม่นยำเป็นสองทางและทั่วถึง 3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกต้องเป็นอย่างกว้างขวาง 4) การมีอิทธิภาพต่อบุคคลในทีม มีการกระจายทั่วถึงและเท่ากัน 5) การตัดสินใจต้องยึดหยุ่นตามสถานการณ์ 6) ความเป็นหนึ่งเดียวกันในด้านเป้าหมาย ความเชื่อ ความพอใจ และการยอมรับ 7) มีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จ

เชมินิจ บุญสาส์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมมีดังนี้ 1) มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน และนำสิ่งที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาการเรียนรู้ 3) มีการเสริมแรงผู้นำกลุ่มงานให้เป็นตัวอย่างผู้นำทางการเรียนและ ถ่ายทอดความรู้ และการส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับบริการ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมใน

การเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อเกิดการพัฒนา 4) การสร้างเครือข่ายและพันธมิตรทางการเรียนรู้กับ องค์การภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้ครูและผู้เรียนในสถานศึกษาเกิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ปัทมวรรณ พรหมพุดธา (2565, หน้า 46) ได้กล่าวถึง หลักการกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกันเป็นทีม ว่ามีลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมี การสนทนากลุ่มและอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน ของบุคลากรในองค์การ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ 4) ผู้บริหารยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคลภายในองค์การ 5) ผู้บริหารคอย สนับสนุนส่งเสริม ระบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 6) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ ร่วมกันโดยอาศัยความรู้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา 7) ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้ พัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการสร้างสรรค์งานร่วมกับผู้อื่น

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.233-237) กล่าวถึงหลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้ 1) การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด (dialogue) และการอภิปราย (discussion) ในการสร้าง ทีมงาน เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยการเสวนาจะช่วยเปิดเผยความซับซ้อนของประเด็น ที่ยากจะเข้าใจ มุมมองจะทำให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลอย่างอิสระ และนำไปสู่ความเข้าใจ ประสพการณ์ ของแต่ละบุคคลที่สะสมจากการเรียนรู้ จะช่วยเพิ่มศักยภาพในทีมงาน ส่วนการอภิปรายจะทำให้เกิด มุมมองที่แตกต่างจากการนำเสนอโดยอาศัยการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจการอภิปราย จะมี ความแตกต่างจากการเสวนาตรงที่การเสวนาไม่ค้นหาความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย แต่จะทำความ เข้าใจในช่องว่างของประเด็นที่มีความซับซ้อน การฝึกหลักการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงเกิด การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิด และการอภิปรายทำให้ทีมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด และการแก้ปัญหาจากหลายมุมมอง 2) กระบวนการขัดแย้งทางความคิด เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน และ ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ซึ่งการบริหารความขัดแย้งจะก่อให้เกิดพลังความคิดสร้างสรรค์ และนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่ดี โดยมีแนวทางคือสร้างพลังขับเคลื่อนจากการเรียนรู้และสร้าง ผลงานจากความขัดแย้งทางความคิด โดยการทบทวนไตร่ตรองหาเหตุผลร่วมกัน การสร้างบรรยากาศ แบบเปิดเผยในการเรียนรู้ร่วมกัน

สรุปว่า หลักการกระบวนการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรเปิดใจกว้าง ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดกันอย่าง กัลยาณมิตร ได้แย้งกันด้วยเหตุผล และหาฉันทามติ และข้อสรุปร่วมกัน โดยมีผู้บริหารช่วยสนับสนุน ขับเคลื่อน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถร่วมกันโดยใช้หลักการ มีส่วนร่วม รวมไปถึงการให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจและเสริมแรงให้บุคลากรทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมพัฒนาทักษะ ความรู้ และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา ร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพัฒนา

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

5.1 ความหมายของการคิดอย่างเป็นระบบ

รุ่งนภา จันทรลี (2562, หน้า 52) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความคิด ความเข้าใจ ของตนเองในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเชื่อมโยงเป็นระบบ รับรู้ เข้าใจการจัดลำดับความสำคัญ อย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบรายละเอียด รับรู้และเข้าใจถึงวิธีการ ในการคิดและปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป สามารถใช้วิธีการ ทางวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์แก้ไขปัญหา ตั้งสมมติฐาน ใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อหา แนวทางการแก้ไขปัญหารับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการทำงานภายในหน่วยงาน รับรู้ ระดับความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อน รวมทั้งรับรู้ถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง บุคลากรในองค์การมีความรู้และความสามารถเชื่อมโยงความรู้ สามารถเข้าใจภาพรวมของ กระบวนการความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบและมีเหตุผล สามารถมองปัญหาโดยการแยกภาพรวม ออกมาเป็นภาพย่อย ครุคิตวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการฝึกฝน ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องโดยการสำรวจและแก้ปัญหาสิ่งรอบตัว

ปัทมวรรณ พรหมพุทธา (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ถึงความคิดความเข้าใจของตนเองในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบ มองในภาพรวมหรือภาพจากการคิดสังเคราะห์มากกว่า คิดแยกแยะมองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและเชิงกว้าง มากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล สามารถจัดลำดับความสำคัญและจัดระบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการพัฒนาการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง มุ่งพัฒนาโดยรวมไม่แยกพัฒนาเป็นส่วนๆ เน้น กระบวนการ หรือแบบแผนซึ่งจะมองแบบเป็นวงจร

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 98-99) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีการคิดและมองสถานการณ์หรือสิ่งต่างๆ แบบองค์รวมเพื่อเป็นกรอบ

แนวคิดการทำงานที่มองแบบแผนและความเชื่อมโยงกันระหว่าง องค์ประกอบย่อยอย่างสมเหตุสมผล ในการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิระ บุตรฤทธิ์ (2566, หน้า 91) ได้กล่าวถึง การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันร่วมมือกันในการพัฒนานโยบายและวางแผน การปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยการวางแผน จัดระบบ การทำงานในองค์การอย่างชัดเจน มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง คิดวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ มุ่งพัฒนาโดยรวม ไม่แยกพัฒนาเป็นส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยที่ทุกคนในองค์การเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ และเต็มใจปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

มาร์ควาร์ดท์, และเรย์โนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1996, pp.179-191) กล่าวว่า การคิดเชิง ระบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องเริ่มคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ต้องเริ่มจากการมองภาพรวมทั้งองค์การก่อนมองว่าองค์การต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน การมองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ดังนั้น การคิดเชิงระบบจะช่วยให้สมาชิกมองเห็นหน่วยย่อยต่างๆ ได้ชัดเจนขึ้น และกำหนดแนวทางที่มี ประสิทธิภาพ ส่วนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเน้นความเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนที่เกิดขึ้นกับสมาชิก การคิดเชิงระบบและการปฏิบัติงานต้องมีความสมดุลกัน รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเปลี่ยนแปลง องค์การไม่สามารถเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถ้าเน้นเพียงระบบเดียวหรือหน่วยงานเดียว แต่ควรมีทั้งระบบขององค์การ

เซ็งเก้ (Senge, 2006, p.163) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การสรุปความรู้ที่ได้มาในแต่ละวันเป็นแนวคิดของตนเอง แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิม ซึ่งอาจผิดพลาดหรือเปลี่ยนแปลงไปและไม่ทันเหตุการณ์การจะทำให้เกิดแบบแผนความคิดอ่าน มี 3 แบบ คือ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (creativity) การที่บุคลากรในองค์การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน จะช่วยทำให้เกิดการพัฒนาที่ดีและง่ายขึ้น มีวิธีการที่แปลกใหม่ ทำให้ไม่น่าเบื่อ และจะส่งผลทำให้องค์กรมีการพัฒนา สร้างนวัตกรรม และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การบริหารโอกาส (change opportunity) เป็นวิธีการคิดเพื่อการแก้ปัญหาเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อการแก้ปัญหานั้น โดยเป็นการเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส ซึ่งการบริหารโอกาสนั้นจะต้องมีรูปแบบการคิดที่ให้ความสำคัญไปที่การเรียนรู้ที่มีอย่างต่อเนื่อง และต้องเพียงพอที่จะไปสู่การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ 3) การพัฒนาองค์กร (organization development) เป็นการนำเอาเทคนิคทางพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา วางแผน พัฒนา และสร้างความก้าวหน้าให้แก่องค์กรในมิติต่างๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ปัจจุบันที่การพัฒนา และการปรับองค์กรเป็นเรื่องสำคัญต่อความอยู่รอด และการเจริญเติบโตของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนผลลัพธ์อันจะเกิดจากรูปแบบวิธีคิด อาจสะท้อน

ออกมาได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 3.1) เจตคติ (attitude) หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือเป็นการแสดงออกการตอบสนองต่อเหตุการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ทั้งนี้อาจเป็นการแสดงออกทางกาย (ปฏิกิริยาตอบโต้) หรือทางอารมณ์ (สีหน้า-ท่าทาง) 3.2) ทศนคติ (viewpoint/standpoint/perception) หมายถึงแนวความคิดเห็นถือเป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบ-วิธีคิดดังที่เรา มักจะเรียกผู้ที่มีความคิดเห็นในแนวต่างๆ กัน ว่ามีจุดยืน 3.3) กระบวนทัศน์ (paradigm) หมายถึงกรอบความคิดแนวปฏิบัติ ท่าที ที่เราปฏิบัติตามๆ กันไป จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยที่เราขาดสติที่จะตระหนักรู้ได้ว่าสิ่งที่เราทำตามๆ กันไปนั้นมันดีหรือไม่ดี มีประโยชน์หรือไม่ แต่มันได้กลายเป็นความเชื่อ เป็นความยึดติด ผังใจ กับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การทำงานของบุคลากรในองค์การมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิม

5.2 ความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 54) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ ไว้ว่า การคิดแบบองค์รวมที่สามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของทุกส่วน ทำให้สามารถรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ส่วนย่อย และจะส่งผลกระทบต่อภาพรวม ทำให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผล มีการวางแผนเป็นขั้นตอน สามารถมองเห็นระบบย่อยๆ ได้ชัดเจน และจะใช้ปัญญามากกว่าอารมณ์ นำไปสู่การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีกระบวนการทำงาน และแนวทางในการพัฒนาองค์การให้สู่เป้าหมายที่กำหนด

ทองเพียร เตยหอม (2562, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการคิดอย่างเป็นระบบ ไว้ว่า เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์การได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอก เป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมดทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเอง และโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกัน เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบคือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ข้อมูลย้อนกลับและคนอื่นๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์การ

เช็คแลนด์ (Checkland, 1981, p.135) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยให้เกิดความคิดเพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ประสานงานร่วมกับบุคคลอื่นให้เป็นไปตามกระบวนการ และระบบการบริหารงานภายใน 3) สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) เพื่อมองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงติดต่อกัน และสามารถแก้ไขสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปว่า ความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์กร คือ เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อยต่างๆ ในองค์กรได้มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอก เป็นการคิดให้เป็นภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด ทำให้บุคคลได้มองเห็นตนเอง และโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกัน เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ ความสำคัญของการคิดเชิงระบบ คือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ข้อมูลย้อนกลับและคนอื่นๆ มีการตรวจสอบซ้ำให้ต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์กร ช่วยให้เกิดความคิดแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 หลักการกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ

อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 54) ได้กล่าวถึง หลักการกระบวนการของการคิดอย่างเป็นระบบ ไว้ว่า ผู้ที่มีการคิดเชิงระบบจะมีกระบวนการ ดังนี้ 1) เห็นภาพรวมการทำงานของสถานศึกษา 2) เข้าใจการทำงานในฝ่ายต่างๆ ตามโครงสร้างสถานศึกษา 3) เชื่อมโยงการทำงานของแต่ละฝ่ายอย่างเป็นระบบ 4) มีการเรียงลำดับความสำคัญของงาน 5) มีกระบวนการในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน 6) ตระหนักถึงการทำงานของตนเองว่ามีผลต่อสถานศึกษา 7) คิดเสมอว่าทุกปัญหาส่งผลต่อการทำงานทั้งระบบ 8) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา 9) มีวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ 10) มองปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนเกี่ยวข้องกัน

เซ็งเก้ (Senge, 2006, pp.42-47) กล่าวว่า หลักการที่นำไปสู่การคิดอย่างเป็นระบบ มีดังนี้ 1) การเป็นองค์กรรวม แนวการสร้างความคิดเชิงระบบ คือ การเชื่อมโยงสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ หรือการเห็นรูปแบบพลิกผันมากกว่าคงที่ การเห็นในสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เริ่มจากโครงสร้างใหม่ในวิธีคิดของบุคคล และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่มองโลกทั้งระบบเป็นรูปแบบใหม่ มองเห็นว่าตนมีส่วนร่วมปฏิบัติการสร้างอนาคต เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ความเชื่อมโยงภายใน เป็นแนวทางการเห็นความสัมพันธ์อันฉับพลันในการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูง รู้ว่าอะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ ความคิดเชิงระบบ เป็นหลักการในการสร้างคน

ทีมงาน และองค์การ โดยมีขั้นตอนกระบวนการอย่างเป็นระบบ 3) โครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ได้แก่ การมองเห็นอย่างเป็นระบบทำให้ผู้คนมองได้ไกลเห็นความผิดพลาดของแต่ละบุคคล ทำให้เข้าใจถึงปัญหาสำคัญ หรือเข้าใจโครงสร้าง องค์ประกอบของแต่ละคน การเข้าใจความจริง และการเห็นความแตกต่าง เป็นวิธีมองเห็นอย่างเป็น ระบบที่เริ่มจากการมองพฤติกรรมของบุคคล 4) วิธีทางการต้านทาน เมื่อมีการต่อต้านผู้นำจะสังเกตเห็นที่มาของแรงต้านทาน ความซับซ้อนของระบบ จะต้านทานความพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 5) ระดับการปฏิบัติ ความคิดเชิงระบบ เริ่มจากความเข้าใจในหลักการการปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่สามารถเสริมแรง หรือต่อต้านการปฏิบัติ โดยปัจจัยพื้นฐานของระบบ ได้แก่ การป้องกันเสริมแรง และ ความสมดุลของกระบวนการ

สรุปว่า หลักการกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ คือ การมีความสามารถมองเห็นภาพรวม และภาพย่อย มีความเข้าใจในหลักการที่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและการเชื่อมโยงสิ่งเล็กๆ ไปหาสิ่งใหญ่ มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นว่ามีจากสาเหตุใด สิ่งใดมีผลหรืออิทธิพลต่อการเกิดสิ่งนั้นๆ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการทำงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและดำเนินการทำส่วนย่อยๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน สามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว โดยไม่ยึดติดกับความรู้หรือข้อมูลเดิม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบูรณาการขึ้นเป็นความรู้ใหม่หรือความคิดใหม่ขององค์การ ช่วยให้เกิดความคิดแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาองค์กรในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน การกิจและบทบาทหน้าที่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างการบริหาร ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 1)

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็น หน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันจะส่งผลให้เด็กและเยาวชน ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพและเสมอภาค มีที่ตั้งอยู่ตำบลลำไย อำเภอบึงสามพัน จังหวัดลพบุรี

ชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอชัยบาดาล อำเภอลำสนธิ อำเภอพัฒนานิคม อำเภอหนองม่วง อำเภอโคกเจริญ และอำเภอสระโบสถ์ จำนวน 128 โรงเรียน มีอาณาเขตติดต่อกับเขตพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ทิศใต้ ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 และ 2

ทิศตะวันออก ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ทิศตะวันตก ติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

สภาพปัญหาในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ และมีบางวิชาต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นผ่านของ สพฐ.
2. ครูผู้สอนมีภาระกิจรับผิดชอบงานหลายด้าน เช่น งานธุรการ – การเงินพัสดุ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ จำนวนมากกว่า 4 โปรแกรม จึงไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนต่ำกว่า 120 คน) เป็นโรงเรียนที่ขาดแคลนทั้งบุคลากรงบประมาณ และอยู่ในท้องถิ่นห่างไกลกันดาร
4. สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สมรรถนะสูงมีไม่เพียงพอ และงบประมาณในการบำรุงรักษา ซ่อมแซม
5. การให้บริการทางการศึกษาถูกจำกัดด้วยจำนวนบุคลากรและงบประมาณ ทั้งระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

ภารกิจ

ตามประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 295 ง ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2560 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย 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. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (vision) “องค์กรสมรรถนะสูง มุ่งสร้างคนดีมีความสุข”

ค่านิยมหลักขององค์กร (OBEC core value)

Self-Improvement	พัฒนาตน
Manage	มุ่งผลสัมฤทธิ์
Innovation	คิดค้นสิ่งใหม่
Lead	นำองค์กรก้าวไปข้างหน้า
Ethic	รักษาจริยธรรม

พันธกิจ (mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

4. พัฒนาโรงเรียนและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาคมีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. โรงเรียนจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนมีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพมีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนมีความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 4 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พรรษา ไพโรเลิศ (2557, หน้า 53) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการศึกษาคำตอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการเสริมความรู้แก่บุคคล และด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ตามลำดับ ผลการศึกษาคำตอบความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยการบริหาร กับ องค์การ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .953$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 53) ศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้าน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ 3) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับการเปรียบเทียบบทบาท การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัด

ระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

กาญจนา ดาวเด่น (2564, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ และการบริหารงาน และด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนองค์การ การให้อำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคลากร พลวัต การเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องมี ความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .715$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โครงสร้างองค์การ และ การบริหารงาน เทคโนโลยีและสารสนเทศ และการจูงใจ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยทั้ง 4 ปัจจัยร่วมพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ร้อยละ 57

ไกรราช ตั้งเมธารักษ์ (2564, หน้า 108-110) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ ทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในองค์การ ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการมีโครงสร้างองค์การ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการมี วัฒนธรรมการเรียนรู้ ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .01 ในระดับสูง ($r_{xy} = .816$) เมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ ทักษะด้านเทคนิค ตามลำดับ

กฤติญา ศรีซังส้ม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการจูงใจ และด้านโครงสร้างองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุนกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก ที่ระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมสนับสนุน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ได้ ร้อยละ 84.60

อรณิขชา ทศตา (2564, หน้า 1-12) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 335 คน โดยสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของครูผู้สอนแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.205-0.857 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) อยู่ระหว่าง 0.581 ถึง 0.836 และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (x_1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (x_3) และด้านการกระตุ้นให้เกิดเขาวนปัญญา (x_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ได้ร้อยละ 50.40

ปัทมวรรณ พรหมพุดธา (2565, หน้า 121-124) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยปัจจัยที่ส่งผลสูงที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 เป็น .886 และปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ได้ร้อยละ 78.50

กนกเนตร คำไพ (2566, หน้า 227) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เปรียบเทียบปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

และขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารและการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.788$) 6) ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้าน งบประมาณ/ทรัพยากร 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) ด้านการจูงใจ

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ควาร์ดท์, และเรย์โนลด์ส (Marquardt, & Reynolds, 1996, p.35) ได้แสดง ทักษะว่า องค์กรที่จะได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืนได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเรียนรู้ได้ดีกว่าและเร็วกว่า สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนรู้ 2) ด้านองค์กร 3) ด้าน สมาชิกในองค์กร 4) ด้านความรู้ และ 5) ด้านเทคโนโลยี

มอยล์ลานเนน (Moilanen, 2001, pp.6 - 20) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือตรวจ วินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (diagnostic tools for learning organization) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา เครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้และตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้กรอบแนวคิดของเพดเลอร์ (Pedler) บอยเดล (Boydell) และ ปีเตอร์ เอ็ม แซงก์ (Peter M. Senge) รวมถึง อากิริส (Agyris) และชอนน์ (Schon) ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือ วัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

โรว์เดอร์ (Rowder, 2001, p.64) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันการจัดองค์กรในสมัยใหม่จะปรับเปลี่ยน ไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลงการกระทำ การเผชิญหน้าและต่อสู้กับปัญหา อุปสรรคใหม่ๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลง แนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การที่บุคลากร ทุกคนสามารถที่จะแยกแยะและรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในเวลานั้นๆ ได้

วอลาลัส, และชาร์พ (Voulalas, & Sharpe, 2005, p.209) ทำการศึกษาวิจัยเชิง คุณภาพและพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยส่งเสริม คือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย การแข่งขันจากองค์กรอื่นๆ การมีผู้นำที่จะนำทางและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การสร้าง

ทีมงาน การร่วมมือที่เข้มแข็ง การสร้างวัฒนธรรมองค์การ การใช้จิตวิทยาในการสร้างแรงจูงใจสร้างความผูกพันและความสามารถในการปรับตัวไปสู่สถานการณ์ใหม่ การมีโครงสร้างและกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการประเมินความสำเร็จกระบวนการเปลี่ยนแปลง 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการช่วยเสริมสร้าง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศที่มีความเหมาะสม และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกันของทีม การจัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาและการเรียนรู้ การสนับสนุนจากชุมชนรอบข้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจร่วมกัน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การอบรมและพัฒนา การสนับสนุนระหว่างสมาชิกด้วยกันการปรับระบบ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน การให้รางวัลการร่วมกันแสดงความยินดีในความสำเร็จ การพัฒนาปรับปรุงบุคลากร กระบวนการคัดเลือกบุคลากร และการยอมรับความผิดพลาดที่เป็นการสร้างประสบการณ์จากการเรียนรู้

ฮัสซีน, และคนอื่นๆ (Hussein, et al., 2016, pp.512-519) ทำการศึกษาเรื่อง Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in Malaysia มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการของสถาบันการศึกษาระดับสูงของรัฐในประเทศมาเลเซีย 2) ความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรและการปฏิบัติการขององค์กร และ 3) ความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการของ สถาบันการศึกษาระดับสูงของรัฐในประเทศมาเลเซีย อยู่ในระดับกลาง และได้สรุปว่าการทำงาน ร่วมกัน (collaboration) และการเรียนรู้เป็นทีม (team learning) เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่ามิติของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญเท่าๆ กับการเรียนในระดับสูง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนั้นมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม

ต้วน (Duan, 2017, pp.1817-1830) ทำการศึกษาเรื่อง a study of the influence of learning organization on organizational creativity and organizational communication in high tech technology ในบริษัทประเทศจีน มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเกตการสร้างบรรยากาศในการทำงานของพนักงานให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในวงการเทคโนโลยีและให้คำแนะนำแก่พนักงานในด้านการบูรณาการเป้าหมายส่วนตัวไปสู่การทุ่มเทให้กับองค์กร โดยมีพนักงาน Weihai Huojia High Tech ในแผนกการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นกลุ่มตัวอย่างและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยผลการศึกษาพบว่า 1) อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการสื่อสารใน

องค์กรอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญ 2) อิทธิพลขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญ

คูลส์, และคนอื่นๆ (Kools, et al., 2020, pp.24–42) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 1,703 โรงเรียนในประเทศเวลส์ (ในสหราชอาณาจักร) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีลักษณะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบและการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นซึ่งผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งองค์กร 2) ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) การสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 4) มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และทำงานเป็นทีม 5) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การสร้างนวัตกรรม และการสำรวจ 6) มีระบบในการคัดเลือก และสะสมองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 7) มีการเรียนรู้ควบคู่ไปกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และ 8) การเป็นแบบอย่างที่ดี และมีภาวะผู้นำ ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทและส่วนผลักดันในการพัฒนาการโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่อไป โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวน 1,409 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน และครูจำนวน 1,250 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2567, ข้อมูลสารสนเทศ 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607-610) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 105 คน และครู จำนวน 197 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	43	226	308	43	86	129
โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป	62	620	682	62	111	173
รวม	159	1,250	1,409	105	197	302

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaires) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1961, p.140)

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรที่ศึกษา

1.3 สร้างแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำการปรับปรุงร่างแบบสอบถาม

1.4 การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ทำการพัฒนาขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject

matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ครอบคลุมความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

1.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน และครู จำนวน 20 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (alpha coefficient method) (Cronbach, 1971, p.160) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ และสร้างแบบสอบถามใน google form เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเอง ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด

2. นำหนังสือที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เห็นชอบ และแนบหนังสือที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีขออนุญาตไปยังโรงเรียนโดยตรง ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานกับผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google forms) จำนวนทั้งสิ้น 302 คน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลผ่าน google forms เรียบร้อยแล้ว จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ ดังนี้ (ประคอง กรณสูตร, 2542, หน้า 108)

4.51 – 5.00 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบที (t-test)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ขั้นที่ 5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติต่างๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับเนื้อหา หรือ ระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$$\frac{\sum R}{N} \quad \text{แทน} \quad \begin{array}{l} \text{ผลรวมคะแนนของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ} \\ \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ} \end{array}$$

2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_y^2} \right]$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนข้อ
	σ_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	σ_y^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. ค่าร้อยละ (percentage) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 114)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

4. ค่าเฉลี่ย (mean) (สุวรรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 42)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

5. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 65)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	แทน	จำนวนนักเรียนทั้งหมด
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

6. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) (มนต์ชัย เทียนทอง, 2548, หน้า 331)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean of sum squares between groups)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean of sum squares within groups)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบค่าที (t-test)
F	แทน	การทดสอบค่า เอฟ (F-test)
p	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า t และ F
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวน (sum of square)
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ตาราง 2 การวิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 302)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	105	34.77
1.2 ครู	197	65.23
รวม	302	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	169	55.96
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	133	44.04
รวม	302	100.00
3. ประสบการณ์การทำงาน		
3.1 ต่ำกว่า 10 ปี	148	49.00
3.2 10 - 20 ปี	95	31.46
3.3 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	59	19.54
รวม	302	100.00
4. ขนาดสถานศึกษา		
4.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	164	54.30
4.2 สถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป	138	45.70
รวม	302	100.00

จากตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 302 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 34.77 และครู จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.23 ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี รวม 169 คน คิดเป็นร้อยละ 55.96 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.51	0.68	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.51	0.73	มากที่สุด	2
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.47	0.77	มาก	4
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.49	0.79	มาก	3
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.39	0.79	มาก	5
โดยรวม	4.47	0.72	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านจากเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.68) 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.73) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.79) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.77) และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.79) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้าน
การเป็นบุคคลที่รอบรู้

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่ง ใหม่ๆ พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของ ตนเองอยู่เสมอ	4.50	0.78	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.51	0.82	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม การเรียนรู้ร่วมกัน	4.48	0.81	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้	4.48	0.75	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผักผ่อน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต	4.55	0.73	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการองค์ ความรู้อย่างเป็นระบบ	4.51	0.76	มากที่สุด	3
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.45	0.91	มาก	8
8. ครู และบุคลากร พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ	4.60	0.75	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.51	0.68	มากที่สุด	

จากตาราง 4 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครู และบุคลากร พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.75) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.73) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.76) และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.91)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง	4.61	0.71	มากที่สุด	1
2. ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทักษะคิด แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง	4.47	0.85	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ	4.52	0.79	มากที่สุด	2
4. ครู และบุคลากรส่งเสริมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ	4.49	0.84	มาก	3

ตาราง 5 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
5. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่ กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาตนเอง สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.48	0.77	มาก	4
6. ครู และบุคลากร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลก ทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป	4.48	0.77	มาก	4
โดยรวม	4.51	0.73	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.71) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.79) และ 3) ครู และบุคลากรสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.85)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้าน
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ให้มีการวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน	4.35	0.85	มาก	8
2. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูและบุคลากร ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.40	0.86	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน	4.43	0.86	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	4.59	4.43	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน	4.43	0.87	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และผลักดันให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน	4.52	0.82	มากที่สุด	3
7. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.56	0.78	มากที่สุด	2
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย กำหนดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ กับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.49	0.87	มาก	4
โดยรวม	4.47	0.77	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3

อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.43) 2) ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.78) 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และ ผลักดันให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.78) ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ให้มี การวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.85)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้าน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับพฤติกรรม			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกัน อย่างราบรื่น	4.51	0.85	มากที่สุด	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน	4.53	0.77	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์	4.50	0.78	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	4.48	0.87	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้ครู เกิดความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา	4.48	0.89	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อน สถานศึกษาให้เกิดพัฒนา	4.53	0.85	มากที่สุด	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหา ร่วมกันเป็นทีม	4.41	0.85	มาก	7
โดยรวม	4.49	0.79	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.77) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพัฒนา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.85) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.85)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่ง ต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบ โดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ	4.36	0.88	มาก	5
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยง สิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบ โดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ	4.37	0.80	มาก	4
3. ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่าง เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับ ข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ ของสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.46	0.85	มาก	1
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.40	0.86	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระดับความคิดเห็น			อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนาองค์กรได้	4.35	0.84	มาก	6
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนา องค์กรได้	4.40	0.84	มาก	2
โดยรวม	4.39	0.79	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.85) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนาองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.84) และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.86) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.80) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนาองค์กรได้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.84)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อมีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู			
	(n=105)		(n=197)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.90	0.21	4.30	0.76	10.291	.00**
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.97	0.98	4.26	0.80	12.175	.00**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.91	0.18	4.24	0.86	10.459	.00**
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.96	0.10	4.24	0.88	11.181	.00**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.79	0.30	4.18	0.89	8.765	.00**
โดยรวม	4.90	0.10	4.25	0.80	11.327	.00**

** $p \leq .01$

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาท
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาวรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=169)		(n=133)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.30	0.78	4.77	0.40	-6.76	.00**
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.26	0.83	4.82	0.41	-7.63	.00**
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.22	0.90	4.79	0.39	-7.44	.00**

ตาราง 10 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=169)		(n=133)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.22	0.93	4.84	0.36	-7.92	.00**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.16	0.93	4.69	0.41	-6.66	.00**
โดยรวม	4.24	0.84	4.78	0.35	-7.70	.00**

** p ≤ .01

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาวรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	ระหว่างกลุ่ม	22.542	2	11.271	28.422	0.00**
	ภายในกลุ่ม	118.571	299	0.397		
	รวม	141.113	301			
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	ระหว่างกลุ่ม	24.674	2	12.337	27.129	0.00**
	ภายในกลุ่ม	135.969	299	0.455		
	รวม	160.643	301			

ตาราง 11 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	29.543	2	14.772	29.471	0.00**
	ภายในกลุ่ม	149.868	299	0.501		
	รวม	179.411	301			
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	25.803	2	12.901	23.633	0.00**
	ภายในกลุ่ม	163.226	299	0.546		
	รวม	189.029	301			
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	ระหว่างกลุ่ม	18.199	2	9.099	15.966	0.00**
	ภายในกลุ่ม	170.409	299	0.570		
	รวม	188.608	301			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	24.165	2	12.082	27.345	0.00**
	ภายในกลุ่ม	132.113	299	0.442		
	รวม	156.278	301			

** p ≤ .01

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.24	4.68	4.90
น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	0.44**	0.66**
10-20 ปี	4.68		-	0.22**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.90			-

**p ≤ .01

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.23	4.67	4.94
น้อยกว่า 10 ปี	4.23	-	0.44**	0.71**
10-20 ปี	4.67		-	0.27**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.94			-

**p ≤ .01

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ลพบุรี เขต 2 ด้านการมีแบบแผนความคิด แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.17	4.63	4.95
น้อยกว่า 10 ปี	4.17	-	0.54**	0.82**
10-20 ปี	4.63		-	0.32**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.95			-

**p ≤ .01

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.20	4.69	4.90
น้อยกว่า 10 ปี	4.20	-	0.49**	0.70**
10-20 ปี	4.69		-	0.21**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.90			-

**p ≤ .01

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสพการณ์ 10-20 ปี และประสพการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน

ประสพการณ์ ในการทำงาน		น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.14	4.58	4.70
น้อยกว่า 10 ปี	4.14	-	0.44**	0.56**
10-20 ปี	4.58		-	0.12**
มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.70			-

**p ≤ .01

จากตาราง 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสพการณ์ 10-20 ปี และประสพการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางขึ้นไป			
	(N=164)		(N=138)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	4.53	0.47	4.48	0.88	0.653	.515
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด	4.55	0.46	4.46	0.96	1.007	.315

ตาราง 17 (ต่อ)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา				t	p
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลางขึ้นไป			
	(N=164)		(N=138)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.56	0.50	4.37	1.00	2.028	.044
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.56	0.53	4.42	1.02	1.466	.144
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.43	0.62	4.34	0.96	1.011	.313
โดยรวม	4.53	0.46	4.41	0.94	1.320	.188

จากตาราง 17 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มี ความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ประโยชน์ของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ให้มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 สามารถนำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาตนเอง ให้มีบทบาทในการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ และการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ อย่างยั่งยืนแม้จะมีการย้ายบุคลากร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 1,409 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 159 คน และครูจำนวน 1,250 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2567, ย่อหน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 302 คน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970, pp.607-610) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 105 คน และครู จำนวน 197 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดสถานศึกษาเพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaires) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1961, p.140)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ และร้อยละ

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และมีเกณฑ์ในการกำหนดระดับ ดังนี้ (ประคอง กรณสุต, 2542, หน้า 108)

4.51 – 5.00 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เปรียบเทียบตามสถานภาพ โดยการทดสอบที (t-test)

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ขั้นที่ 5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผล

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ 1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านการมีแบบแผนความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ครู และบุคลากร พัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผักผ่อน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการองค์ความรู้

เป็นระบบ และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ทักษะแสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ และ 3) ครู และบุคลากรสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทักษะแสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2) ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และผลักดันให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ให้มีการวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเป็นทีม

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหา พัฒนางค์กรได้ และ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ

ของสังคมและสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาพัฒนาองค์กรได้

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทุกด้าน แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

2.4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มี ความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษาจะส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่ง่าย ไม่มีอุปสรรคโดยเฉพาะการหมุนเวียนสับเปลี่ยน การเกษียณ หรือย้ายครู และบุคลากรปกติอาจจะส่งผลให้เกิดการขาดช่วง การทำงานไม่ต่อเนื่อง แต่ถ้าหากสถานศึกษามีการจัดการสร้างองค์ความรู้ ก็จะทำให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ครู และบุคลากรที่เข้ามาใหม่ก็จะสามารถเรียนรู้งานได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤติญา ศรีซังส้ม (2564, หน้า 81) ที่ศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านแบบแผนความคิด ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ

1.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 เป็นผู้มีความรู้สามารถใฝ่เรียนรู้ มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และอาจจะเป็นเพราะหน่วยงานต้นสังกัดมีการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำกับติดตามให้มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่รอบรู้อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน (2564, หน้า 110) ที่ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กระบวนการคิด หรือจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ถ้าหากผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีแบบแผนความคิดที่ถูกต้องมุ่งพัฒนาเพื่อส่วนรวม มีกระบวนการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ เกิดทักษะการคิดแก้ปัญหา ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจภายในให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เกิดผลดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดการพัฒนางาน และส่งผลให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

เขมนิจ บุญสาลี (2564, หน้า 115) ที่ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หรือมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการนำพาองค์กร หรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างดี เพราะถ้าทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันก็จะช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามภารกิจให้สำเร็จ ไม่ใช่ต่างคน ต่างคิด ต่างทำขาดความสามัคคีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมวรรณ พรหมพุดธา (2565, หน้า 126) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 53) ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยภาพรวม อยู่ในระดับดี

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเป็นทีม

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า การคิดอย่างเป็นระบบนั้นสอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิดเชิงระบบ ที่ทำให้สามารถมองเห็นภาพรวม ตั้งแต่ต้นเหตุ กระบวนการ และผลลัพธ์ได้ ทำให้มองเห็นภาพรวม ซึ่งรวมไปถึงการมองเห็นความสำเร็จ มองเห็นจุดอ่อน ซึ่งทุกคนมีส่วนขับเคลื่อนเป็นฟันเฟือง การคิดอย่างเป็นระบบจะเป็นการลดความผิดพลาด รวมถึงส่งผลให้เกิดการปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยา สัจจะเขตต์ (2564, หน้า 105) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

พบว่า สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามตำแหน่งที่ต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กับ ครู และบุคลากรนั้น มีมุมมองที่ต่างกัน อยู่คนละตำแหน่งกัน หรืออาจจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามองในมุมมองเองว่าได้พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากเพียงพอแล้ว แต่ครู และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน อาจเห็นปัญหาหรืออุปสรรคที่แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษายังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริงเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 100) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหน้าที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน และยังสอดคล้องกับอนุชิต สุขกลี (2560, หน้า 173-174) ที่ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 86) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี หรือระดับปริญญาโทขึ้นไป ก็จะผ่านการศึกษาเล่าเรียน การทำวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ มีการเรียนในหลักสูตรในระดับสูงก็จะเกิดการสั่งสมความรู้ และประสบการณ์ทางอ้อมจากการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา และอยู่ในแวดวงที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือกลุ่มคนที่มีความคิด ความอ่านกว้างไกล มีวิสัยทัศน์มากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลต่อมุมมองทัศนคติ หรือการมองโลกในแง่บวกที่ต่างกัน จึงส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน สอดคล้องกับดาร์วิน สี่หะวงษ์, และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565, หน้า 81) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ศิษฏภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการ ศิษฏภูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริธัญญา สระ (2557, หน้า 100) ที่ทำวิจัยเรื่อง พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตาม ทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ที่มีคุณวุฒิต่างกัน แต่มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามประสบการณ์ที่ต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ทุกด้าน แตกต่างกันทุกคู่ คือ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ประสบการณ์ 10-20 ปี และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ที่ทำงานมานานก็จะมีแนวคิดในเชิงลึก เชิงกว้าง มองเห็นภาพรวมมากกว่า ผู้ที่ยังมีประสบการณ์น้อย ซึ่งในการทำงานหรือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หรือ

การทำงานขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยระยะเวลา และประสบการณ์ในการทำงาน การแก้ปัญหาที่พบเจอมาย่อมส่งผลต่อความคิด และมุมมองในการแก้ปัญหา หรือการพัฒนางานในหน้าที่ของตน ประกอบกับผู้ที่มิประสบการณ์มากกว่าย่อมทำให้ผ่านการรับผิดชอบหน้าที่ในงานที่หลากหลายกว่า ก็จะเข้าใจภาพกว้างมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับอมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 101) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่างกัน และสอดคล้องกับศิรินทรานาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2567, หน้า 101) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพจนีย์ กระยอม (2560, หน้า 91) ที่ทำการศึกษา เรื่อง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านก็ไม่มี ความแตกต่างกัน เช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกันตามขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ทั้งนี้ก็อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างมุ่งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กหรือสถานศึกษาขนาดกลางขึ้นไป ก็ต้องมีการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะถ้าหากสามารถเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สถานศึกษาก็จะบริหารงานได้อย่างราบรื่น ยั่งยืนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับอมรา โพธิ์ทอง (2559, หน้า 101-102) ที่ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดแตกต่างกัน มีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับดาร์วิน สี่หะวงษ์, และไตรรัตน์ สิทธิกุล (2565, หน้า 81) ที่ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษารูมิ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้องกับจินตนา สิงห์เสนา (2560, หน้า 86) ที่ทำวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่ากระบวนการคัดกรองระบบการอบรม พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้บริหารเป็นบุคคลที่รอบรู้ สมควรที่จะถอดบทเรียนแนวทาง และวิธีการนิเทศ ติดตาม เพื่อหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และเป็นแบบอย่างให้กับเขตพื้นที่การศึกษาแห่งอื่นต่อไป ส่วนข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแก้ไข ปรับปรุง รวมถึงการสร้างบรรยากาศให้ครูและบุคลากรมีความสามัคคี และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พูดคุยสื่อสารทำความเข้าใจกันมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครู และบุคลากร ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (Emotional Quotient, EQ) ที่ถูกต้อง ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดควรหาแนวทางในการพัฒนาให้ครู และบุคลากรมีทักษะความสามารถ รวมถึงพัฒนาวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทัศนคติที่ถูกต้องให้สูงขึ้น ควรเน้นการสื่อสารให้ชัดเจนด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง และทั่วถึงให้กับครูและบุคลากรทุกคนในองค์กร

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดำเนินการ ให้มีการวิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษาต้องเริ่มจากการตระหนักและพัฒนา รวมถึงส่งเสริม กำหนดปฏิทินในการวิเคราะห์ผลดี ผลเสีย หรือการวิเคราะห์ SWOT analysis ทุกปีและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงทุกปีเพื่อที่จะนำไปสู่การมีข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาด้วยกันเป็นทีม ดังนั้นผู้บริหารต้องปรับมโนทัศน์ของตนเอง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้นในทุกโอกาส เพื่อให้เกิดการระดมสมอง ระดมความคิดจากผู้คนที่หลากหลายจนนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษาในที่สุด

1.5 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรได้ แสดงว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในด้านนี้ยังไม่ดีมากนัก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบทบาทในด้านนี้ เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา จะนำมาซึ่งสัมฤทธิ์ผล และประสิทธิภาพของสถานศึกษา และเกิดผลดีต่อการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นทั่วประเทศ เพื่อนำข้อมูลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาสถานศึกษาทั่วประเทศเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีองค์ความรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไปพัฒนาหลักสูตรอบรมพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กนกเนตร คำไพ. (2566). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน.** กรุงเทพฯ : ครูสภา
ลาดพร้าว.
- กฤติญา ศรีซังส้ม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.**
- กาญจนา ดาวเด่น. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- เกศรา รักชาติ. (2549). **องค์กรแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- ไกรราช ตั้งเมธารักษ์. (2564). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.**
- เขมนิจ บุญสาลี. (2564). **กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2568). **Peter Senge บิดา “องค์กรแห่งการเรียนรู้”.** สืบค้น กันยายน 1, 2568, จาก <https://www.salika.co/>.
- จินตนา สิงห์เสนา. (2560). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- จิรวัดน์ กิติพิเชษฐสรรค์. (2556). **ผู้นำทางวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร.** กรุงเทพฯ : พัฒนาตำราและสื่อทางวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพฯ ธนบุรี.

- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- เจือจิตร บุญมานอก. (2564). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.**
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .**
- ณัฐกิตติมา วงศ์สุขสิน. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.**
- ดรรารัตน์ สีหะวงษ์, และไตรรัตน์ สิทธิกุล. (2565). **การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายบริหารสถานศึกษาแบบบูรณาการศึกษานิเทศน์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 10(1), 80-94.**
- ทรายแก้ว จันทน์แจ่มฟ้า. (2566). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมความมีใจรักและพลังขับเคลื่อน (Passion) ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.**
- ทองเพียร เดยหอม. (2562). **แนวทางการพัฒนาความองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). **จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2555). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.**
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.**
- _____. (2554). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.**

- บวร ปภัสราทร. (2557). **ผู้นำที่ดีต้องนำไปสู่ถูกทาง**. สืบค้น มกราคม 24, 2568, จาก <http://www.bankokbiznews.com/home/>.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). **ภาวะผู้นำ และกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมวรรณ พรหมพุทธา. (2565). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครราชสีมา**.
- พจนีย์ กระยอม. (2560). **องค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- พรทิวา วันตา. (2553). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามินบุรี กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- พรรษา ไพรเลิศ. (2557). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์**.
- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2561). **การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง. อุดรราชธานี : มหาวิทยาลัยอุดรราชธานี**.
- ไพลิน บุญนา. (2559). **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี**.
- มนต์ชัย เทียนทอง. (2548). **การออกแบบและพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- รติกร พุฒิประภา. (2560). **องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ :

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

รุ่งนภา จันทรลี. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.

เลิศพงศ์ ไปนาน. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2**. การศึกษา
อิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วลัยพร สุขปลั่ง, และคนอื่นๆ. (2559). ผู้นำองค์กรในโลก VUCA Organization Leaders in VUCA
World. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 24(3), 450-458.

วันชนก อาจปฐ. (2564). **แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาค
กลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.

วิจารณ์ พานิช. (2545). **การจัดการความรู้ ฉบับนักปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : ตาตา พับลิเคชั่น.

วินิจ เกตุขำ. (2555). **มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิระ บุตรฤทธิ. (2566). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเกิด
องค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุควิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สงขลา สตูล**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิโรจน์ สารัตนะ. (2545). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี กระบวนการศึกษาและบทวิเคราะห์
องค์การศึกษาไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสุทธิ์.

วีรยา สัจจะเขตต์. (2564). **การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย
โอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization
Development)**. กรุงเทพฯ : อีระป้อมวรรณกรรม.

ศรัญญา เวชไชโย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานบุคคล
โรงเรียนนารานูบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนชลบุรี เขต
1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศักรินทร์ สนม. (2565). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญา** มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ศิริญา สระ. (2557). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์** ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิรินรา นาราช, ภัทรฤทัย ลุนสำโรง, และวิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. **วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 49-62.**
- ไศศิษฐา ศรีสมบัติ. (2565). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2557). **จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : ศึกษาพร.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2567). **ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. สืบค้น** มกราคม 24, 2567, จาก <http://lopburi2.go.th/web/%e0%b8%82%e0%b9%89%e0%b8%ad%e0%b8%a1%e0%b8%b9%e0%b8%a5%e0%b8%9e%e0%b8%b7%e0%b8%99%e0%b8%90%e0%b8%b2%e0%b8%99/>.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2557). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. สืบค้น** เมษายน 25, 2567, จาก <https://www.hii.or.th/hai/wp-content/uploads>.
- สุรีย ศิริโกคาภิรมย์. (2553). **วิทยาการวิจัย. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- หมั่นฟ้า วงศ์ทองใบใหญ่. (2565). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จังหวัดกำแพงเพชร. การค้นคว้าอิสระปริญญา** มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนุชิต สุขกลี. (2560). **การศึกษบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์** ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อมรรัตน์ เรืองสกุลพัฒนา. (2559). **หลักวารสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : เรืองแสง.**

- อมรา โพธิ์ทอง. (2559). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อรณิชา ทศตา. (2564). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3.** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 10(2), 1-12.
- อุไรวรรณ คงสิม. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). **Organization learning: A theory of action perspective.** Reading, MA : Addison-Wesley.
- Bass, B.M., & Stogdill, R.M. (1990). **Handbook of leadership : Theory research and managerial applications** (3rd ed.). New York : Free Press.
- Bono, E. (1982). **Cateral thinking: A text book of creativity.** Haronds Wort : Penquine.
- Broom, L., & Selznick, P. (1977). **Sociology.** New York : Harper & Row.
- Checkland. (1981). **Systems thinking, systems practice.** Chichester : John Willey & Sons.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essential of psychological testing** (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). **Educational leadership: Culture And diversity.** Gateshead : Athenaeum Press.
- Duan, Q. (2017). **A Study of the influence of learning organization on organizational creativity and organizational communication in high tech technology.** EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education, 13(6), 1817-1830.
- Garvin, D.A. (2001). **Learning organization.** Boston : Harvard University Press.
- Gephart, M. (1996). **Finding common and uncommon ground among learning organization to work.** Boston : Harvard Business School Press.

- Hellrigel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001). **Organization Behavior** (9th ed.). USA : South Western College.
- Hussein, et al. (2016). **Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in malaysia: a preliminary study**. Malaysia : Kota Kinabalu.
- Kenneth, L.C., & Jane, L. (2000). **Management and information systems organization and technology in the networked enterprise** (6th ed.). New York : Prentice-Hall.
- Kools, M., et al. (2020). The school as a learning organization: The concept and its measurement. **Wiley, Eur J Educ**, 55(1), 24–42.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607 – 610.
- Levingson, D.J. (1986). **The seasons of a man's life**. Toronto, Canada : The Random House.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management**. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J. (1995). **Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success**. New York : McGraw-Hill.
- Marquardt, M.J., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York : Inwin.
- _____. (1996). **Building the learning organization**. New York : McGraw-Hill.
- McGill, M.E., & Slocum, J.W. (1994). **The smarter organization**. New York : John Wiley & Sons.
- Moilanen, R. (2001). Diagnostic tools for learning organizations. **The Learning Organization**, 8(1), 6-20
- Owen, R.G. (1970). **Organizational behavior in school**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). **The learning company: A strategy for sustainable development**. New York : McGraw-Hill.
- Peters. (2004). **Competitive strategy: Technique for analyzing industries and competitors**. New York : Prentice-Hall.

- Pettinger, B., & Richard, M. (2001). **The learning organization**. New York : John Willey & Sons.
- Rowder, R.W. (2001). The Leaning Organization and Strategic Change. **Advanced Management Journal**, 66(3), 64.
- Sambonin, K. (2023). **School as a Learning Organization**. Retrieved October 20, 2024, from https://www.researchgate.net/publication/368653406_School_as_a_Learning_Organization.
- Sarder, R. (2016). **Building an innovative learning organization: A framework to build a smarter workforce, adapt to change, and drive growth**. New Jersey : John Wiley & Sons.
- Senge, P.M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**. London : Century Press.
- _____. (2006). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization** (2nd ed.). London : Random House Business.
- Ubben, G.C., Hughes, L.W., & Norris, C.J. (2001). **The principal: Creative leadership for effective schools** (4th ed.). Needham Heights, MA : Allyn & Bacon.
- Urich, J.T., & Glinow, M.V. (1993). "Hight-impact learning: Building and diffusing Learning capability," **Organization Dynamic**, 22(Autum), 52 – 66.
- Voulalas, D., & Sharpe, G. (2005). Creating school as learning communities: obstacles and processes. **Journal of Educational Administration**, 43(2), 187 – 209.
- Yulk, G.A. (2006). **Leadership in organizations**. New Jersey : Prentice-Hill International.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอมย คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ดร.สุวรรณทนา ชื่นอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตถูปานเลิศ
จังหวัดลพบุรี
4. ดร.เทพสุตา เมฆวิสัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซับไทร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
5. นายนิวัฒน์ เหมือนเพชร ครู ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนพลร่มอนุสรณ์ มิตรภาพที่ 50

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือในการทำการค้นคว้าอิสระ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๙๒๖/๒๕๖๗ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ฉันทน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุช เฉยียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๙๒๕/๒๕๖๗..... วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเดือน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยนาท เจริญหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ศักยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒๘๔



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สุวรรณหนา ขึ้นอยู่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์
ดร.บุญยานุช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้
ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้
ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัศยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒๘๓



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.เทพสุดา เมฆวิสัย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเดือน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญยานุษ เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติแต่งตั้งจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัตยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๑๒๘๕



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน นายนิวัฒน์ เหมอินเพชร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมีอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์
ดร.บุญยานุษ เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้
ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว
หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและ
ประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ
ในการทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๒๗

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์
ดร.บุญยานูช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out)
เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาต
ให้นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒
หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสาน
ขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.กษัยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองใช้เครื่องมือ

1. โรงเรียนบ้านทุ่งดินแดง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
2. โรงเรียนบ้านเขาขวาง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
3. โรงเรียนซอย 12 สาย 4 ซ้าย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
4. โรงเรียนบ้านด่านไทยล้อม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
5. โรงเรียนบ้านใหม่โสพิมพ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
6. โรงเรียนชุมชนบ้านชัยบาดาล	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
7. โรงเรียนบ้านท่าดินดำ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
8. โรงเรียนบ้านมะกอกหวาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
9. โรงเรียนบ้านดิลัง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2
10. โรงเรียนบ้านมะนาวหวาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

*** หมายเหตุ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน
2. ครูผู้สอน ในโรงเรียนกลุ่มทดลองใช้ จำนวน 2 คน

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ในการทำการค้นคว้าอิสระ

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๒๖๔



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๙ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน รหัสนักศึกษา ๖๔๒๑๗๐๑๐๒๒๗ นักศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒ โดยมี อาจารย์ ดร.ฉันทน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.บุญยานูช เฉวียงหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล
ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างใน
การเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้
นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เขต ๒ หวังอย่างยิ่ง ในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะ
เป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ที่ ศธ ๐๔๑๓๐/๑๐๕๙



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒
 ๘/๑ หมู่ที่ ๑ ตำบลชัยนารายณ์
 อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

๑๑ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

เรียน อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อว ๐๖๒๘.๐๒/๒๖๔ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘

ตามที่ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ นั้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒ พิจารณาแล้ว อนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยฯ กับกลุ่มตัวอย่างได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทร์มาศ หลวงเพชร)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต ๒

กลุ่มอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๖ , ๐๘ ๐๖๖๓ ๒๒๑๑

โทรสาร ๐ ๓๖๗๗ ๑๔๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์director034@gmail.com

“เรียนดี มีความสุข”

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการทำการค้นคว้าอิสระ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

The Roles of School Administrators to Promote Learning Organization in Schools Under Lopburi Primary Educational Service Area Office 2.

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเพื่อหาคุณภาพการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2567

3. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเลื่อน

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และกรอกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร

☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ ต่ำกว่า 10 ปี

☐ 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

4. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน

☐ ขนาดกลางขึ้นไป มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การวัด 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทบาทของผู้บริหาร	ระดับของบทบาทของผู้บริหาร				
	1	2	3	4	5
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ					
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ผักผ่อน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต					
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ					
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ครู และบุคลากร พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ					
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด					
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (emotional quotient,eq) ที่ถูกต้อง					
10. ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (emotional quotient,eq) ที่ถูกต้อง					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ					

บทบาทของผู้บริหาร	ระดับของบทบาทของผู้บริหาร				
	1	2	3	4	5
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด (ต่อ)					
12. ครู และบุคลากรสั่งสมประสบการณ์กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ					
13. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
14. ครู และบุคลากร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ให้มีการวิเคราะห์ swot analysis เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน					
16. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทัศนคติร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพและมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน					
18. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาขององค์กรร่วมกัน					
20. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และผลักดันให้ครูและบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไปถึงเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน					

บทบาทของผู้บริหาร	ระดับของบทบาทของผู้บริหาร				
	1	2	3	4	5
3. ด้านการมีแบบแผนความคิด (ต่อ)					
21. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย กำหนดให้มีการประชุมปรึกษาหารือในการกำหนด วิสัยทัศน์ กับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
23. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่าง ราบรื่น					
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์					
26. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้ครูเกิด ความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้เกิดพัฒนา					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเป็นทีม					
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ					
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ					

บทบาทของผู้บริหาร	ระดับของบทบาทของผู้บริหาร				
	1	2	3	4	5
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ					
31. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ					
32. ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม					
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม					
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนางค์กรได้					
35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนางค์กรได้					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

ตารางค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของเนื้อหา
และค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาและจุดประสงค์

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

ผลการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ชูชาติ พยอม

ตำแหน่ง คณบดีคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. ดร.สุวรรณหนา ชื่นอยู่

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตพานเลิศจังหวัดลพบุรี

4. ดร.เทพสุดา เมฆวิสัย

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซับไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

5. นายนิวัฒน์ เหมือนเพชร

ตำแหน่ง ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพลร่มอนุสรณ์ มิตรภาพที่ 50

เกณฑ์การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

คะแนน	+1	หมายถึง	แน่ใจว่าเนื้อหานั้นวัดจุดประสงค์
คะแนน	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าเนื้อหานั้นวัดจุดประสงค์
คะแนน	-1	หมายถึง	แน่ใจว่าเนื้อหานั้นไม่วัดจุดประสงค์

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
1. ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ประสบการณ์การทำงาน ☐ ต่ำกว่า 10 ปี ☐ 10 - 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ขนาดสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 119 คน ☐ ขนาดกลางขึ้นไป มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
ตอนที่ 2 แบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2							
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้							
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะเปิดรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (ต่อ)							
4. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร เรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ฝึกฝน ปฏิบัติ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิต	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการองค์ ความรู้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
7. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน สถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สื่อสารกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
8. ครู และบุคลากร พัฒนาค้นเองในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	0	3	0.6
2. ด้านการมีแบบแผนความคิด							
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (emotional quotient,eq) ที่ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
10. ครู และบุคลากรความคิด ความเชื่อ ทศนคติ แสดงถึงวุฒิภาวะ (emotional quotient,eq) ที่ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษาสั่งสมประสบการณ์ กลายเป็นกรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครู มีความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
12. ครู และบุคลากรสั่งสมประสบการณ์กลายเป็น กรอบความคิดที่ทำให้ผู้บริหารและครูมี ความสามารถในการทำความเข้าใจ วินิจฉัย ตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รอบคอบ	+1	0	+1	+1	0	3	0.6

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน ลงมือ ดำเนินงาน กำกับติดตาม และปรับปรุง กระบวนการเสริมสร้างการมีแบบแผนความคิด ให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
14. ครู และบุคลากร มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ สามารถปรับวิธีคิดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน							
15. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการ ให้มีการ วิเคราะห์ SWOT analysis เพื่อนำมากำหนด วิสัยทัศน์โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
16. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นการทำงานของครู และบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างทัศนคติ ร่วมของคนในองค์กร ให้สามารถมองเห็นภาพ และมีความต้องการที่จะมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
18. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
19. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรสามารถร่วมกันตัดสินใจ และแก้ไข ปัญหาขององค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
20. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น และผลักดันให้ครู และบุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนให้สถานศึกษาไป ถึงเป้าหมายร่วมกันไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
21. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการรับรู้ และ เข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (ต่อ)							
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย กำหนดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือในการกำหนดวิสัยทัศน์ กับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
4. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม							
23. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรทำงานด้วยกันอย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผลประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้ครูเกิดความรัก ความสามัคคีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
28. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่ ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจปัญหาาร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ							
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1

รายการประเมิน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC เฉลี่ย
	1	2	3	4	5		
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (ต่อ)							
31. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (total system) ได้อย่างเข้าใจ	+1	0	+1	+1	0	3	0.6
32. ผู้บริหารสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถคิดวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
34. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนางค์กรได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1
35. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสามารถที่จะคิดเชิงระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหา พัฒนางค์กรได้	+1	0	+1	+1	0	3	0.6

ภาคผนวก ข
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ลำดับ	ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
1	หมู่บ้านป่าไม้ชัยลังกา	1	6	9	1	2	3
2	บ้านเขารวก	1	13	13	1	2	3
3	บ้านศรีเมือง	1	3	7	1	2	3
4	บ้านท่าเยี่ยม	1	4	10	1	2	3
5	บ้านทะเลทอง	1	4	10	1	2	3
6	บ้านลำโป่งเพชร	1	8	8	1	2	3
7	บ้านแหลมชนแดน	1	7	10	1	2	3
8	บ้านทรัพย์เจริญ	1	4	10	1	2	3
9	บ้านท่าตะโก	1	5	8	1	2	3
10	บ้านหนองหัวช้าง	1	8	6	1	2	3
11	ทรัพย์ราษฎร์บำรุง	1	6	14	1	2	3
12	บ้านหนองจาน	1	4	8	1	2	3
13	บ้านหนองขาม	1	5	10	1	2	3
14	บ้านโคกกกลาง	1	4	11	1	2	3
15	บ้านหนองไทร	1	3	4	1	2	3
16	บ้านทุ่งท่าช้าง	1	5	6	1	2	3
17	บ้านห้วยเขว้า	1	5	6	1	2	3
18	บ้านทุ่งตาแก้ว	1	4	5	1	2	3
19	บ้านห้วยดีเลิศ	1	4	5	1	2	3
20	บ้านโกรกกรกฟ้า	1	6	7	1	2	3

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
21	บ้านไร่พัฒนา	1	5	6	1	2	3
22	บ้านไค้รถไฟ	1	2	3	1	2	3
23	บ้านซับผาสุก	1	5	6	1	2	3
24	บ้านวังก้านเหลือง	1	5	6	1	2	3
25	บ้านหนองปลาไหล	1	6	7	1	2	3
26	บ้านสันตะลุง	1	4	5	1	2	3
27	บ้านหนองบง	1	6	7	1	2	3
28	บ้านลึงกาประชาสรรค์	1	4	5	1	2	3
29	บ้านหนองปล้อง	1	4	5	1	2	3
30	บ้านเขาตะแคง	1	5	6	1	2	3
31	บ้านซับภูเหลื่อม	1	6	7	1	2	3
32	บ้านใหม่ทรัพย์เจริญ	1	4	5	1	2	3
33	บ้านซับเค้าแมว	1	5	6	1	2	3
34	บ้านบ่อน้ำ	1	5	6	1	2	3
35	ไทยรัฐวิทยา 100 (บ้านคันทนาหิน)	1	6	7	1	2	3
36	บ้านห้วยสะอาด	1	5	6	1	2	3
37	วัดมณีศรีโสภณ	1	5	6	1	2	3
38	ช่องสาริกา	1	10	11	1	2	3
39	ซอย 19 สาย 2 ขวา	1	6	7	1	2	3
40	ซอย 17 สาย 2 ซ้าย	1	6	7	1	2	3
41	บ้านคลองสาริกา	1	4	5	1	2	3

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก							
42	บ้านสวนมะเดื่อ	1	6	7	1	2	3
43	บ้านหนองปีกนก	1	4	5	1	2	3
รวม		43	226	308	43	86	129
โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป							
44	บ้านราษฎร์บำรุง	1	14	15	1	3	4
45	บ้านวังทอง	2	17	19	2	3	4
46	อนุบาลอำเภอลำสนธิ (บ้านหนองรี)	2	24	26	2	3	4
47	ชุมชนวัดจงบโก มิตรภาพที่ 157	2	17	19	2	3	4
48	บ้านสระเพลง	2	15	17	2	3	4
49	บ้านยางราก	1	10	11	1	3	4
50	บ้านพุทะซัด	1	10	11	1	3	4
51	บ้านหนองมะค่า	1	13	14	1	3	4
52	บ้านท่ากรวด	1	13	14	1	3	4
53	บ้านโป่งสรวงคีรีวรรณ	1	9	10	1	3	4
54	บ้านชัยจำปา	1	10	11	1	3	4
55	อนุบาลท่าหลวง	2	25	27	2	3	4
56	บ้านหัวลำ	1	16	17	1	3	4
57	บ้านดงดินแดง	1	14	15	1	3	4
58	ชุมชนวัดคีรีนาครัตนาราม	2	13	15	2	3	4
59	บ้านยางโพน	1	14	15	1	3	4
60	บ้านดงน้อย	1	15	16	1	3	4
61	บ้านคลอง	1	14	15	1	3	4

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป							
62	อนุบาลสระโบสถ์	1	10	11	1	3	4
63	บ้านห้วยใหญ่	1	14	15	1	3	4
64	บ้านเขาแหลม	1	10	11	1	3	4
65	บ้านเขายายกะตา	2	14	16	2	3	5
66	บ้านม่วงค่อม	2	21	23	2	2	4
67	นิคมลำนารายณ์	2	19	21	2	2	4
68	บ้านใหม่สามัคคี	2	14	16	2	2	4
69	บ้านท่าดินดำ	2	14	16	2	2	4
70	บ้านท่ามะนาว	1	9	10	1	2	3
71	บ้านมะกอกหวาน	1	10	11	1	2	3
72	บ้านหนองโกวิทยา	2	21	23	2	2	4
73	บ้านบัวชุม	2	14	16	2	2	4
74	บ้านเขาสมโภชน์	2	14	16	2	2	4
75	วัดโพธิ์งาม	1	14	15	1	2	3
76	วัดดำรงบุล	1	10	11	1	2	3
77	บ้านหนองโพธิ์	1	10	11	1	2	3
78	บ้านดีลัง	2	14	16	2	2	4
79	พรหมรังษี	2	24	26	2	2	4
80	วัดหนองนา	1	14	15	1	2	3
81	ซอย 26 สาย 4 ซ้าย	1	9	10	1	2	3
82	ชุมชนบ้านแก่งเสือเต้น	2	15	17	2	2	4

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนขนาดกลางขึ้นไป							
83	บ้านชัยโคก	1	10	11	1	2	3
84	วัดสี่ชัยศรีเจริญธรรม	1	15	16	1	2	3
85	อนุบาลลำนาทรายณ์	4	38	42	4	3	7
รวม		62	620	682	62	111	173
รวมทั้งหมด		159	1,250	1,409	105	197	302

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-สกุล	นางสาวบรรจงรัตน์ พุ่มเถื่อน	
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2537	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	104/2 หมู่ 8 ตำบลพัฒนานิคม อำเภอดพัฒนาคม จังหวัดลพบุรี 15140	
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๐ (บ้านคั่นนาหิน) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 167 หมู่ 9 ตำบลโคกสลุ่ล อำเภอดพัฒนาคม จังหวัดลพบุรี 15140	
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.2	
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชัยบาดาลวิทยา อำเภอดชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๐ (บ้านคั่นนาหิน) อำเภอดพัฒนาคม จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
	พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี