

แบบประเมินบทความวิจัย
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8” ประจำปี 2567
วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนัก
 บริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		- วัตถุประสงค์ของการวิจัยมี 2 ข้อ ในบทคัดย่อใช้ประโยครวมกัน โดย ผลการวิจัยควรตอบวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ข้อ
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		ปรับแก้ตามบทคัดย่อภาษาไทย
3. บทนำ		✓		- ปรับลดบทนำให้เป็นไปตามแบบฟอร์มของการประชุมวิชาการ ตรวจสอบการอ้างอิง พบการกล่าวอ้างอิงในบทนำ แต่ไม่พบใน เอกสารอ้างอิงทุกรายการ (เฉลิมพล ประเสริฐสังข์, 2557) (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.8) - สรุปบทนำให้เข้ากับงานวิจัยที่ผู้วิจัยทำการวิจัย
4. วัตถุประสงค์การวิจัย	✓			
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)				
6. วิธีดำเนินการวิจัย	✓			
7. ผลการวิจัย		✓		พบผลการวิจัยที่ได้จาก แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ เท่านั้น แต่ไม่พบผลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องเพิ่มผลการวิจัย จากผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน
8. สรุปผลการวิจัย		✓		เพิ่มผลการวิจัยที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้
9. อภิปรายผล		✓		- เพิ่มการอภิปรายผลจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้าง องค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน - ควรปรับการเขียนอภิปรายผลจากเล่มวิจัย 5 บท มาเป็นในรูปแบบของ บทความวิจัย
10. ข้อเสนอแนะ		✓		ควรปรับจากข้อเสนอแนะจากเล่มวิจัย 5 บท มาเป็นในรูปแบบของ บทความวิจัย
11. เอกสารอ้างอิง		✓		ไม่ควรนำเอกสารอ้างอิงจากเล่มวิทยานิพนธ์ หรือ งานวิจัย 5 บทมาใส่ใน บทความวิจัย ควรใส่ตามการอ้างอิงที่ปรากฏในบทความวิจัยฉบับนี้ เท่านั้น
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ			✓	

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แบบประเมินบทความวิจัย

การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 8” ประจำปี 2567

วันศุกร์ที่ 24 พฤษภาคม 2567 (ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ: แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนัก
บริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		ควรแยกวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 2 ข้อ และควรตัดส่วนที่เสนอ 5 ด้านตรงวัตถุประสงค์การวิจัยออก ให้เพิ่มรายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย ผลการวิจัยของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ให้เพิ่มรายละเอียดในภาพรวมและเสนอพอสังเขปของข้อค้นพบ
2. บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		✓		แก้ไขข้อเรื่องให้ถูกต้อง (ไม่ใช่เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน) ควรแยกวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 2 ข้อ และตัดที่เสนอ 5 ด้านตรงวัตถุประสงค์ออก (มีความผิดพลาดตามหลักภาษา) แก้ไขและปรับปรุงรายละเอียดเกี่ยวกับประชากร เครื่องมือในการวิจัยให้ถูกต้องตามหลักภาษา ปรับการร้อยเรียงผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 และเพิ่มเติมผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2
3. บทนำ		✓		ย่อหน้า 2 เพิ่มรายการอ้างอิงเพื่อสนับสนุนข้อมูล/สารสนเทศที่กล่าวถึงให้เป็นปัจจุบัน เพิ่มข้อมูลของสถานศึกษาแห่งนี้ สنج.เขตพื้นที่ เพื่อบ่งบอกถึงความต้องการในการพัฒนา แสดงปัญหาวิจัยให้ชัดเจน เป็นต้น
4. วัตถุประสงค์การวิจัย		✓		ปรับการใช้คำ เช่น เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติ....ของการเป็นองค์กร.... (มีการแปลผลเป็นระดับปฏิบัติ) และเพื่อเสนอแนวทาง....
5. สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี)	-	-	-	-
6. วิธีดำเนินการวิจัย		✓		ให้ระบุแหล่งอ้างอิงของประชากร ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ท่านที่กล่าวถึง (ควรเสนอให้สอดคล้อง) การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลไม่พบการสัมภาษณ์ ให้เพิ่มเติมให้ระบุที่มาของเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย
7. ผลการวิจัย			✓	ใช้ทศนิยม 2 ตำแหน่ง (ระดับการศึกษา) ให้เพิ่มผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2
8. สรุปผลการวิจัย			✓	ให้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ละข้อ ข้อ 1 และ ข้อ 2 โดยเน้นให้กระชับและตรงประเด็น

9. อภิปรายผล		✓		การอภิปรายผลข้อ 1 มีรายละเอียดชัดเจน แต่ให้เพิ่มอภิปรายผลกับข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 2
10. ข้อเสนอแนะ		✓		แต่ละด้านที่เสนอ ให้เพิ่มรายละเอียดที่ได้จากการสัมภาษณ์
11. เอกสารอ้างอิง			✓	ให้เสนอเฉพาะที่มีในบทความวิจัยนี้ ตัดที่ไม่เกี่ยวข้องออก
12. องค์ความรู้ใหม่และคุณค่าทางวิชาการ		✓		เพิ่มข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นองค์ความรู้ต่อไป

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

บทคัดย่อ

ควรแยกวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาเพื่อ ศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ~~ใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ~~ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา **ระบุคุณภาพของแบบสอบถาม เช่น ความตรงและความเที่ยง และคุณภาพของแบบสัมภาษณ์**

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม ~~ทั้ง 5 ด้าน~~ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ **รายละเอียดแนวทาง... ในภาพรวม เสนอพอสังเขป** ~~ใน 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 12 แนวทาง~~

คำสำคัญ : องค์กรแห่งการเรียนรู้, ราชประชานุเคราะห์ 38, ระนอง

Guidelines for developing the Learning Organization

INTERNAL QUALITY ASSURANCE OPERATIONS OF BAN BO PHUT SCHOOL

UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL

SERVICE AREA OFFICE AREA 1

ABSTRACT

Correct it

The objective of this research is to study the level of guidelines for developing the learning organization of Ratchaprachanupath School No. 38, Ranong Province, under the Office of Special Education Administration, in 5 areas. Person's expertise. to be a thought pattern. Shared vision. For learning and working as a team. systems thinking. Population in research School teacher, Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province, Office of the Special Education Administration Agency Academic year 2023 Number of people: 40 people Research tools are Value Check Scale Questionnaire 5 levels Interview form Analyze data Frequency value percentage average standard deviation and Content analysis.

Revise & Improve

Research results found that 1) The learning organization of Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province, Special Education Administration Office, Overall, all 5 areas were at a high level. When considering each aspect found that In terms of having a shared vision has the highest average Next is the nervous system that thinks systematically. The personal expertise aspect had the lowest average. 2) Guidelines for developing a learning organization Ratchaprachanukroh School 38, Ranong Province Under the Office of Special Education Administration in 5 areas Total of 12 approaches

Check

Add more information of this research findings

Keyword : Learning Organization, Ratchaprachanukroh 38, Ranong

บทนำ

การศึกษาเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพประเทศที่ประชากรสามารถเข้าถึง การศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประเทศที่มีความสามารถในการแข่งขันสูงตามที่ Nelson Mandela เคยกล่าวไว้ว่า “การศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังที่สุดที่จะสามารถเปลี่ยนโลกได้” ดังนั้น การพัฒนาระบบการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น กระทรวงศึกษาธิการ มีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้มีความรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบท เศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแส โลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมี ปัญหาหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของ คนไทย ส่วนใหญ่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น.8)

ปัจจุบันการนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ มาใช้ปฏิบัติกำลังได้รับความนิยมจากองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ โดยเฉพาะในภาคเอกชน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนในองค์กรสามารถขยายขีดความสามารถให้หลากหลายได้ตามความปรารถนาขององค์กร แต่ทั้งนี้้องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้ทุกคนมีโอกาสที่จะเรียนรู้ร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และปฏิบัติงานร่วมกัน พร้อมทั้งเป็นกระบวนการทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาาร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ในที่สุด องค์กรใดก็ตามที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเห็นคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า รวมถึง มีระบบบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการวางแผนกำลังคน ระบบค่าตอบแทน ระบบการประเมินผลการทำงาน ระบบแรงงานสัมพันธ์ ระบบการให้รางวัล ความปลอดภัย ในการทำงาน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาดำเนินไปได้ด้วยดี โดยที่การพัฒนา นั้นจะนำมาซึ่งทัศนคติที่ดี การยอมรับและความพร้อมที่จะปรับตัวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถ ดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น้องค์กรใดก็ตามที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพย่อมเป็นผู้ที่ ได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทั้งด้านอารมณ์สังคมสติปัญญาและทักษะการดำรงชีวิต เพื่อเป็นกำลังสำคัญของ

สังคมและประเทศชาติ การจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงต่างในสังคมยุคปัจจุบัน ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และมั่นใจในคุณภาพของโรงเรียน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องหาแนวทางการป้องกัน สร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิภาพมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่งเสริมความช่วยเหลือ และความร่วมมือทุกระดับทำให้ต้องมีการหาแนวทางส่งเสริมแนวทางการเรียนรู้ให้แก่องค์กร และผู้คนในองค์กรทั้งระดับที่ระดับบุคคลเพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรรุ่นอื่น ๆ (เฉลิมพล ประเสริฐสังข์, 2557)

แนวคิดและวิธีการบริหารจัดการมีการพัฒนารูปแบบก้าวหน้าไปมากซึ่งอาจมาจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อตอบโจทยความต้องการขององค์กรที่นับวันต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ท้าทายความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กรอยู่เสมอ โดยคำถามหลักที่องค์กรมักถามว่าตนเองอยู่เสมอดีคือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถบรรลุ เป้าหมาย และดำรงอยู่โดยมีการพัฒนาให้เจริญเติบโต และรุ่งเรืองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการหาคำตอบให้กับปัญหาดังกล่าว นั้นอาจมีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ แต่อย่างไรก็ดีใน บรรดาหลายคำตอบเหล่านั้นคงมีคำตอบหนึ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้นคือการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จ หรือบางคำตอบก็เป็นเรื่องของการพัฒนาองค์กรอย่างเป็น ระบบในทุกภาคส่วนด้วยเหตุนี้เองเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เกิดแนวคิดหนึ่งที่ทรงอิทธิพลและถูกกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง ทั้งต่างประเทศหรือแม้กระทั่งประเทศไทยเองโดยเฉพาะในระบบราชการมีการตรากฎหมายเพื่อใช้ในการรองรับแนวคิดนี้ซึ่งแนวคิดนี้ก็คือ “องค์กรแห่ง การเรียนรู้ (Learning Organization) นั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย การปฏิบัติของการเป็นองค์กร.....

1. เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40 คน **ระบบแหล่งอ้างอิง**

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านภูเขาทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินลาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง และผู้อำนวยการโรงเรียนกะเปอร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง

2. เป็นครูผู้สอน หรือครูฝ่ายวิชาการ **ให้พิจารณาคุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา**

3. มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี ขึ้นไป

4. มีประสบการณ์ทางการบริหาร 2 ปีขึ้นไป

5. มีประสบการณ์ด้านการสอน และการทำงานด้านวิชาการ 2 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ยึดกรอบแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Peter M. Senge's (2006) 5 ด้าน คือ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ด้านแบบแผนทางความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการคิดเชิงระบบ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล จำนวน 10 ข้อ ด้านแบบแผนทางความคิด จำนวน 10 ข้อ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จำนวน 10 ข้อ ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม จำนวน 10 ข้อ และด้านการคิดเชิงระบบ จำนวน 10 ข้อ รวม 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์ การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3. สร้างแบบสอบถาม โดยใช้การรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2) ด้านแบบแผนทางความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการคิดเชิงระบบ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรง ของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนกะเปอร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พังงา ภูเก็ต ระนอง จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ความเชื่อมั่น 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 40 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 40 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 40 ฉบับ เก็บคืนได้จำนวน 40 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการดำเนินงานแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา นำเสนอในรูปของจำนวน และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด	ระบบที่มาของเกณฑ์
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับมาก	
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง	
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อย	
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด	

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	37.50
	หญิง	25	62.50
	รวม	40	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	31	77.50 2 ตำแหน่ง
	สูงกว่าปริญญาตรี	9	22.50
	รวม	40	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 40 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวม 5 ด้าน

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ					
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล	4.07	0.76	มาก	5
2	ด้านแบบแผนทางความคิด	4.12	0.80	มาก	3
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.17	0.83	มาก	1
4	ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม	4.10	0.89	มาก	4
5	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.13	0.86	มาก	2
รวม		4.11	0.82	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.17$) รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ($\mu=4.13$) ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=4.07$)

เพิ่มผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล ให้เสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเสนอเป็นรายข้อ เพิ่มการสรุปเป็นข้อข้อ 2

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้าน คือ 1)ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล 2)ด้านแบบแผนทางความคิด 3)ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน4)ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 5)ด้านการคิดเชิงระบบ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคิดเชิงระบบ ส่วนด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างองค์กรเชิงรุกซึ่งก่อให้เกิด การพัฒนาอย่างยั่งยืนมุ่งเน้นการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา มีการกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ครอบคลุม และเป็นไปได้ มีการส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของบุคคลเพื่อการบรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันมีการส่งเสริมด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญตามความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะทำให้อัตลักษณ์ขององค์กรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก มุ่งเน้นเรื่องความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานตลอดจนกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อสถานศึกษา และมีการดำเนินการตามนโยบายการจัดกิจกรรม ในรูปของคณะกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน กำหนดนโยบายหลักการพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองภาระงานตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะทางด้านกระบวนการคิดที่ทันสมัย และใช้หลักการและเหตุผลในการรับรองผลการดำเนินงานอย่างยุติธรรม มีการชี้แนะวิธีการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ กำหนดแนวทางที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นขั้นตอน ส่งเสริมให้

มีการหาข้อมูลมาประกอบในการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างอิสระสามารถปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี สามารถมองเห็นปัญหาและแก้ปัญหาได้โดยมีการเชื่อมโยงเหตุและผลของปัญหาได้อย่างชัดเจน มีการลำดับความสำคัญของงานที่ทำว่างานใดควรดำเนินการก่อนหรือดำเนินการที่หลัง มีการวางแผนก่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ มีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ความเชื่อ ค่านิยม ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการบูรณาการความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร มีการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้ใช้หลักการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร สร้างวัฒนธรรมอันดีงามเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีการกำหนดนโยบายในปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ส่งเสริมการจัดกิจกรรมในรูปของคณะกรรมการดำเนินงาน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความคิดที่เปิดกว้างพร้อมยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ มีการจัดกิจกรรม จัดการประชุมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ มีการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความไวใจในการทำกิจกรรมที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งให้คุณค่าและความสำคัญของทักษะ วิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างของครู และบุคลากรในองค์กร มีการเสวนาหรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยมีเป้าหมายเพื่อหาแนวความคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งตระหนักและเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการรับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน ส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ ส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนานตนเอง ส่งเสริมให้มีการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ ส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความสามารถที่แตกต่างกัน สนับสนุนการนำความรู้มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมรูปแบบแนวคิดด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีหลักความคิด มุ่งเน้นการพิจารณา ติดตามการทบทวน พร้อมทั้งมีการไตร่ตรอง โดยหาข้อมูลมาประกอบในการพัฒนาการทำงาน มีการให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อองค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการมีเหตุผลในการรับรองการดำเนินงานของตนเอง มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปัจจุบันอยู่เสมอ การมีวิจรณ์ญาณในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปรับวิธีการคิดให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา พร้อมทั้งทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดแนวทางการทำงานที่สามารถเข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมให้มีการวางแผนก่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ เสริมสร้างให้มีความเพียรพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถมองเห็นปัญหาและแก้ปัญหาได้โดยมีการเชื่อมโยงเหตุและผลของปัญหาได้อย่างชัดเจน มีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ความเชื่อ ค่านิยม ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรมีการ บูรณาการความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (2006, p.3-16) ได้กล่าวว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่จะพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องยึดหลัก 5 ประการเพื่อเป็นแนวทาง คือ การเป็นบุคคลแห่งการรอบรู้เป็นการเรียนรู้ภายในองค์กรเกิดจากบุคคลที่ได้พัฒนาและเรียนรู้ แต่ไม่ได้เป็นการการันตีว่าองค์กรจะเรียนรู้ตามเสมอไป โดยบุคคลแห่งการรอบรู้ในองค์กรเป็นระดับความสามารถนอกจากทักษะ และความสามารถ ผู้ที่มีทักษะ

และความสามารถระดับสูงจะให้ความสำคัญในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องการบุคลากรที่มีความรอบรู้ และพัฒนานตนเองอยู่เสมอ เนื่องจากคนกลุ่มนี้จะมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน เรียนรู้ได้เร็ว และมีความคิดริเริ่ม จากคุณลักษณะที่กล่าวมานี้จะทำให้องค์กรมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น การมีแบบแผนความคิดโดยบุคลากรในองค์กรจะต้องฝึกฝนการมองและทำความเข้าใจรูปแบบความคิด ความเชื่อของตนเอง และเข้าหาผู้อื่นด้วยความพยายามเข้าใจสาเหตุที่ทำให้แต่ละคนคิดต่างกัน มองเห็นคุณค่าของความแตกต่าง ซึ่งจะช่วยให้สามารถเปิดใจสิ่งที่แตกต่างกันอย่างมีความสุข การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเกิดจากการมีค่านิยม ความสนใจ และความปรารถนาของแต่ละคน การแชร์วิสัยทัศน์เป็นทักษะในการเปิดเผยและพูดคุยเกี่ยวกับภาพในอนาคตที่แต่ละคนมีอยู่ในใจ และยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามเพราะเกิดจากวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลในองค์กร โดยแต่ละคนจะร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดเพราะการแชร์วิสัยทัศน์นั้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมกันและยังเป็นการก้าวแรกที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเริ่มทำงานด้วยกันได้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันของทีมเพื่อสร้างสิ่งที่สมาชิกต้องการ ซึ่งมีรากฐานมาจากการแชร์วิสัยทัศน์ และการเป็นบุคลากรรอบรู้ การเรียนรู้ของทีมเริ่มจากบทสนทนาที่จะทำให้บุคลากรภายในองค์กรได้คิด และการคิดอย่างเป็นระบบเป็นการมองภาพและความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยรวมแทนการมองทีละภาพ ซึ่งจะทำให้สามารถมองเห็นสถานการณ์ได้ชัดเจนขึ้นและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของรศ. พุฒิประภา (2560) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) คือ บุคลากรของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเซ็งเก้ และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบ้านลานแหลม (สรนุวัตรราษฎร์อุทิศ) ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้การคิดอย่างเป็นระบบการเรียนรู้เป็นทีม วิสัยทัศน์ร่วมกัน และสามารถพัฒนาองค์กรได้

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างองค์กรเชิงรุก มุ่งส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความคิดริเริ่มใหม่ๆ ที่สามารถใช้งานได้จริง ซึ่งมาจากความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในงานทำอยู่ประจำ ผู้บริหารและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องพัฒนาความรู้ ทักษะกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆของการพัฒนาดตนเอง ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถบุคลากร เน้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามปัญหา หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ มีการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการพัฒนาให้คนในองค์กรมีความเชี่ยวชาญ และมีความเป็นเลิศให้กับตนเอง ทำให้บุคลากรทุกคนมีเป้าหมายชีวิต สามารถที่จะกำหนดวิถีของตนเองได้ สามารถค้นหา และกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความจริง มีความมุ่งมั่นอดทนในการที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลความเป็นจริง สอดคล้องกับแนวคิดของวีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2540, น.36) ได้กล่าวว่า ความเชี่ยวชาญของบุคคล หมายถึง การฝึกฝนอบรมตนด้านการเรียนรู้อยู่เสมอ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะแล้วสร้างเป็นวิสัยทัศน์ส่วนตนขึ้น โดยเห็นความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงกับสิ่งที่ควรจะเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

ด้านแบบแผนทางความคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหลักความคิด มุ่งเน้น การพิจารณา ติดตามการทบทวน พร้อมทั้งมีการไตร่ตรอง โดยหาข้อมูลมาส่งเสริม ปลุกฝังให้บุคลากรในองค์กรมีแบบแผน ทางจิตสำนึก มีสติ มีการจำแนก แยกแยะความถูกต้องรวมถึงความเข้าใจในวิธีการจะสร้างความกระจำงัด เพื่อตัดสินใจได้ อย่างถูกต้องและแม่นยำมากที่สุด มีการให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากรโดยการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อ องค์กรอย่างสม่ำเสมอ การมีเหตุผลในการรับรองการดำเนินงานของตนเอง มีการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับปัจจุบันอยู่เสมอ การมีวิจารณ์งานในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ปรับวิธีการคิดให้สอดคล้องและเหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา พร้อมทั้งทำหน้าที่ประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2547, น.14) ได้กล่าวว่า แบบแผนทางความคิด หมายถึง กระบวนทัศน์ซึ่งเป็นวิธีคิดอย่างหนึ่ง หรือเป็นกระจุกส่องมองการคิด มีวิธีการที่จะทำให้คนเข้าใจหรือจำเรื่องราวต่าง ๆ ได้ง่าย บุคคลที่เรียนรู้ต่างก็จะมีแบบแผนการคิดของคนอาจจะไม่คงที่ เพราะมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการมีแบบแผนการคิดที่ ต่างกันจะทำให้เกิดความรู้ที่แตกต่างและมากขึ้นเมื่อนำความรู้หรือมุมมองที่มีมาแลกเปลี่ยนกัน และทำให้เกิดความชื่นชมซึ่ง กันและกัน ทำให้เกิดคุณค่าในองค์กรมากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ งานวิจัยของอจจรา เชื้อนวิเศษ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้าน มีการ บริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ การพัฒนาการมีวิสัยทัศน์ของข้าราชการครูและบุคลากรในองค์กร ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร เพื่อสนับสนุนให้ เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่คาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กร และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่าง ชัดเจน ครอบคลุม เป็นไปได้ รวมถึงการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การมีความมุ่งมั่นและ กระตือรือร้นที่จะทำให้อิสระขององค์กรเป็นจริง การสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก ความ รับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานตลอดจนกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมให้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อสถานศึกษา และมีการดำเนินการตามนโยบายการจัดกิจกรรมในรูปของคณะกรรมการ สอดคล้องกับแนวคิด ของวีระวัฒน์ ปันนิตมัย (2544, น.42-43) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ภาพในอนาคตที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นใน องค์กร เป็นสิ่งจำเป็นต่อภาวะผู้นำทุกคนเป็นพลังขับเคลื่อนในการกิจทุกอย่างขององค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน เป็นจุดรวม พลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร ผู้นำต้องพัฒนาวิสัยทัศน์เฉพาะตนขึ้นมาก่อนจากคุณค่าส่วนบุคคล ความห่วงใยให้ ความสำคัญกับสิ่งใด จากการคิดได้ คิดเป็น จากนั้นก็ขยายฝัน คิดดัง ๆ แบ่งปันให้ผู้อื่นได้รู้ ได้เข้าใจ เห็นคล้อยตามด้วยการ สื่อสาร โน้มน้าวจิตใจ ทำให้คำพูดหรือภาพนั้นเดินได้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่มีการแบ่งปันกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในทุกระดับของ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญุฒิ ราไพ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ

โรงเรียน ประชากรที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากรร่วมทีมอยู่เสมอ และมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูทุกคนในสถานศึกษา มีการจัดกิจกรรมจัดการประชุมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างอิสระ มีการสร้างระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความไวใจในการทำกิจกรรมที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ พร้อมทั้งให้คุณค่าและความสำคัญของทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างของครูและบุคลากรในองค์กร มีการเสวนาหรือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นโดยมีเป้าหมายเพื่อหาแนวความคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งตระหนักและเข้าใจในบริบทของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของชินท์ อัมมนนท์กุล (2540, น.56) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ เน้นกระบวนการและระบบ ไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธา อร่ามรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน สามารถมององค์กรแบบองค์รวม มีการวางแผนและลำดับความสำคัญของภารกิจงานที่ดำเนินการ สามารถปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี สามารถมองเห็นปัญหาและแก้ปัญหาได้โดยมีการเชื่อมโยงเหตุและผลของปัญหาได้อย่างชัดเจน มีมีการวางแผนก่อนการดำเนินงานอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีการจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด ความเชื่อ ค่านิยม ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรมีการบูรณาการความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ค วอดด์ (1996, p. 24) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ หมายถึง โครงร่างแนวทางความคิดแบบหนึ่ง สำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนและยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์ แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุด ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรชัญญ์ ประกิจ (2562) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเช็งเก้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่ามัธยฐานและเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่า มัธยฐานเลขคณิตจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ของทีม ด้านแบบแผนทางความคิดด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 38 จังหวัดระนอง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความเชี่ยวชาญของบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะกำหนดนโยบายการติดตามปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายในการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

ด้านแบบแผนทางความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดนโยบายหลักการพิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองภาระงานตนเองอยู่เสมอ และแนะนำให้ปรับวิธีการคิดเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กรอย่างชัดเจน สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างเพียงพอและส่งเสริมให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ๆ ส่งเสริมให้มีหลักการดำเนินงานที่เป็นไปตามบริบทขององค์กร และส่งเสริมให้ใช้รูปแบบการเสนอผลการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

ด้านการคิดเชิงระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะแนวทางการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของความรอบรู้ รวดเร็ว รอบคอบ ในการขับเคลื่อนภาระงานต่าง ๆ ขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบกิจกรรมการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอื่นในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
3. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบกิจกรรมการเรียนรู้แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ของโรงเรียนในระดับภูมิภาคต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ให้เสนอเฉพาะที่กล่าวถึงในบทความนี้นะ

ครรชิต มาลัยง (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษาค้นคว้า เมื่อ 21 พฤษภาคม 2559,
drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2.)
กรุงเทพฯ : บุ๊คพอย์ท์.

จิรวดี ชูติพงษ์. (2562). แนวทางการบริหารงานของโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษาชัยนาท วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จิตติมา อัครธิติพงษ์. (2561). “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0,” วารสาร
วิทยาการจัดการปริทัศน์. 20 (1) : 1478.

ชวินท์ ธรรมนันท์กุล. (2550). องค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้ ธนาคารไทยพาณิชย์ กรุงเทพฯ
: บิสิเนส อินเทลลิ เจนซ์.

ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ. (2553). การศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาญวุฒิ ร้าไฟ. (2562). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต1. กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2552).การบริหารการศึกษา Educational Administration.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพ.

ณัฐ วัฒนพานิช. (2550). รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนใน เครือสาร
สาสน์. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.

ณัชชา บุญประไพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ดนัย เทียนพุด. (2550). การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : นาโกต้า.

ทองเพียร เตยหอม (2562) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต),มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). รายงานวิจัยสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการการศึกษาขั้น
พื้นฐานของ สถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2555). การจัดการความรู้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิรันดร์ สุธีนิรันดร์. (2564). การบริหารและการประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอทุ่งใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- ปาริฉัตร ศังขะนันท์. (2556). องค์การอัจฉริยะขององค์กรแห่งการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2566 จาก <https://km.raot.co.th/km-knowledge/detail/1915>.
- พรทิวา วันตา. (2553). “องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21. (เอกสารประกอบการเรียนการสอน) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ไพลิน บุญนา (2559) ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี ฟาง.
- มนัญญา ปัดถางษ์. (2562). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุรพร ศุภธรัตน์. (2553). องค์การเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รสสุคนธ์ มั่นคง. (2558). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)
- รัชฎ์ธาร์ ประกิจ. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างไร. (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- วิไลรัตน์ ฝ้ายดี. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนขนาดกลาง ในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จในชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรสุคนธ์ มั่นคง (2558). **การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สัมมา ธรนิธย์. (2560). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ข้าวสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุนิสา มัยจิน (2563) **การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี
- ชัยฤทธิ์ โพธิ์สุวรรณ (2553) (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาอาชีวศึกษา)
- สุรีย์พร บุญถนอม (2559) **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
- หวน พินธุพันธ์. (2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2548, กรกฎาคม-ธันวาคม). **องค์กรแห่งการเรียนรู้**.
- อัมพร ปัญญา. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในวิทยาลัยราช พฤษ**. วารสาร ปัญญาภิวัฒน์, 5 (2), 180 – 190.

อำนาจ ศรีพูนสุข (2551).องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ จังหวัดนนทบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อำนาจ พลรักษา. “ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2.” ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.

Good, C.V. 1973. **Dictionary of education**. 3 rd ed. New York : McGraw-Hill.

Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a
Learning Organization**. New York : Doubleday.

Fulmer, R., and Key, B. (1998). “A Conversation with Peter Senge : New Developments in
Organizational Learning,” *Organizational Dynamics*. 27 (2) : 330 - 335.

Wheeler, L. L. (2003). “**Building a Learning Organization : A Native American Experience**,”
Dissertation Abstracts International. 63 (7) : 2438-A.

Garvin, D.A. (1993) **Building a Learning Organization**. *Harvard Business Review*, 71,
78-91.