

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2569

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2569

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ)

_____ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ)

_____ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)

_____ กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

_____
(อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์

_____
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
ผู้วิจัย : นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
ปริญญา : ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นความเป็น และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูจำนวน 293 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นตามอำเภอและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบระบบ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินความเหมาะสม และแบบสอบถาม จำนวน 37 ข้อ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ตั้งแต่ .60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.79 สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ดังนี้ (1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 5 ตัวชี้วัด (2) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวชี้วัด (3) ด้านการคิดเชิงระบบ มี 7 ตัวชี้วัด (4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มี 9 ตัวชี้วัด (5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี มี 7 ตัวชี้วัด (6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มี 4 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด โดยแยกเป็นรายด้าน องค์ประกอบที่มีค่าความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 2) สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.29-0.69 และด้านที่มีค่าดัชนีจัด เรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด และด้านพลวัตการเรียนรู้ ตามลำดับ 3) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ (1) หลักการของคู่มือ (2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ (3) เนื้อหาการพัฒนา (4) วิธีการดำเนินงาน (5) การวัดและประเมินผล โดยมี 6 ด้าน 22 แนวทางพัฒนา และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, สถานศึกษา, องค์กรแห่งการเรียนรู้, ประถมศึกษา

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : The Guidelines for Learning Organization Development of Schools Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1
Author : Miss Krittiya Phalarit
Degree : M.Ed. (Educational Aministration)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisors : Associate Professor Dr.Kritkanok Duangchatom
Assistant Professor Dr.Piyaluk Potiwan
Year : 2026

ABSTRACT

This research has the following objectives: 1) to study the components and indicators of educational institutions towards becoming learning organizations; 2) to study the current conditions, desired conditions, and necessary needs for learning organizations and 3) to study the guidelines for developing educational institutions into learning organizations in educational institutions. The research process was a mixed-methods method divided into 3 phases. The sample group used in the research was 322 people, including 29 school administrators and 293 teachers. A stratified random sampling technique was applied by district, with proportional sample sizes determined for each stratum, followed by systematic random sampling. The tools used were interview forms, appropriateness assessment forms, and questionnaires, with a consistency index of .60-1.00 and the reliability of the whole version is equal to 0.79. The statistics used are percentage, mean, standard deviation and index of priority of essential needs.

According to the findings 1) there are 6 components and 37 indicators of educational institutions becoming learning organizations as follows: (1) In terms of shared vision, there are 5 indicators. (2) In terms of teamwork, there are 7 indicators. (3) In terms of systems thinking, there are 7 indicators. (4) In terms of learning dynamics, there are 9 indicators. (5) Knowledge transfer and management with technology has7 indicators. (6) Awareness and thinking patterns have 4 indicators. The overall appropriateness of the components was rated at the highest level. The components with the highest suitability were shared vision, systems thinking, and knowledge transfer and management through technology 2) The current condition is at a high level overall and the desired condition is at the highest level overall. The index for prioritizing needs is between 0.29-0.69. The components with the highest level of needs were systems thinking, awareness and mental models, and learning dynamics, respectively 3) Results of the study of guidelines for developing educational institutions into learning organizations. consisted of five parts:

(1) principles, (2) objectives, (3) development content, (4) implementation methods, and (5) measurement and evaluation. included six aspects with 22 development strategies and the results of the evaluation of the suitability and feasibility of the development approaches found that they are at the highest level overall.

Keywords: Development guidelines, Educational institution, Learning organization, Primary Educational



_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จไปได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของทุกท่าน ผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัย โดยได้รับความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาข้อชี้แนะและประเด็นที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้กับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พร้อมการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ทำให้ผู้วิจัยได้นำไปพัฒนาและศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ, รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยากานต์ เรืองสุวรรณ และอาจารย์ ดร.ปองภพ ภูจอมจิตร

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉริยา พรมท้าว, ดร.สุกิจ กลางสุข, ดร.บุษกร แสนยะบุตร และนางสาววราภรณ์ ขจรพงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ นายสุรพล พิมพิลา ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด นายณัฐวุฒิ นามสง่า นางพัชนี ดาเชิงเขา ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย คุณครูสำราญ มณีโสม ดร.ทิวากร สุทธิบาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) และคุณครูสุภาวดี คำภาทู ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาฯ

และขอขอบพระคุณ นายสุชาติ พุทธลา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ให้การอนุญาตในการเก็บข้อมูลในเขตพื้นที่ ขอบคุณผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนบ้านเหล่ายูง ตำบลโคกล่าม อำเภอจตุรพักตรพิมาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือส่งเสริมสนับสนุน จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สุดท้ายผลอันจะเป็นประโยชน์ ความดีความงามทั้งปวงที่เกิดขึ้นจากการศึกษาวิทยานิพนธ์นี้ขอมอบแด่คุณพ่อและคุณแม่ที่เคารพยิ่งและหากมีข้อบกพร่องด้วยประการใดๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ข
กิตติกรรมประกาศ ..... ง
สารบัญ ..... จ
สารบัญตาราง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ฌ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 4
1.4 ขอบเขตการวิจัย 4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 6
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 9
2.1 แนวคิดหลักการการบริหารสถานศึกษา 9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 14
2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น 34
2.4 การสร้างคู่มือ 37
2.5 แนวทางการพัฒนา 41
2.6 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 43
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 53
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 61
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ 62
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 63
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 67

หัวเรื่อง **หน้า**

บทที่ 4 ผลการวิจัย 74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 74
4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 74
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 74
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 111
5.1 สรุป 111
5.2 อภิปรายผล 112
5.3 ข้อเสนอแนะ 115
บรรณานุกรม 117
ภาคผนวก 125
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย 126
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย 157
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ 181
ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรมการดำเนินการวิจัย 188
ภาคผนวก จ คู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 197
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 206
ประวัติผู้วิจัย 207

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 23
2.2 สรุปองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและพฤติกรรมชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 32
2.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา 45
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 64
3.2 สรุปวิธีการดำเนินการวิจัย 72
4.1 ผลการสังเคราะห์และสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 75
4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม 78
4.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 79
4.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีม 80
4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการคิดเชิงระบบ 81
4.6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านพลวัตการเรียนรู้ 82
4.7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ 83
4.8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม ด้านความตระหนักรู้และแผนการคิด 84
4.9 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ 85
4.10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 86
4.11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 87
4.12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม 88

ตารางที่ **หน้า**

4.13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ 89
4.14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ 90
4.15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ 91
4.16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแผนการคิด 93
417 เปรียบเทียบร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 107
4.18 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม 109
ค.1 ระยะที่ 1 ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 182
ค.2 ระยะที่ 2 ค่า IOC ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 184
ค.3 ระยะที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 186

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 24
2.2 ผังหน่วยงานในสำนักงานเขตที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 49
2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย 60
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 71
4.1 ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 106
ง.1 นายพิชัย บุญมาหนองคู ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 190
ง.2 นายสมเพชร มัชปะโม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น. 190
ง.3 นายวิทยา นนท์นภา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 191
ง.4 นายกิตติภูมิ อุทสาร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น. 191
ง.5 นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น. 192
ง.6 นายสุรพล พิมพิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 194
ง.7 นายณัฐวุฒิ นามสง่า ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น. 194
ง.8 นางพัชนี ดาเชิงเขา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 195
ง.9 นางสำราญ มณีโสม ครูโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 195
ง.10 นายทิวากร สุทธิบาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น. 196

ภาพที่ **หน้า**

ง.11 นางสาวสุภาวดี สุทธิโสกเชือก ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น. 196

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นแบบค่อยเป็นค่อยไป แต่มีความรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลให้ทั้งบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรธุรกิจสถาบันการศึกษา หรือองค์กรภาครัฐ ต่างต้องเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น การปรับตัวให้เข้ากับสภาวะที่เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงกลายเป็นเรื่องที่ขาดไม่ได้ องค์กรที่สามารถอยู่รอดและเจริญเติบโตได้ในยุคนี้จึงไม่ใช่แค่องค์กรที่มีทรัพยากรหรือความรู้มากที่สุดเท่านั้น แต่คือองค์กรที่สามารถเรียนรู้ พัฒนา และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จ เช่นเดียวกับ สุรัตน์ ดวงชาทม (2549) ที่กล่าวว่า เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ บุคลากร ต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันเพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกันจึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การเรียนรู้จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและความสามารถในการแข่งขัน แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ได้รับความสนใจอย่างมากในบริบทนี้ เนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่เพียงแต่ในมิติของการพัฒนาทักษะของบุคลากร แต่ยังรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัวในทุกระดับ อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการสร้างความยืดหยุ่น ความพร้อม และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในภาพรวม ในยุคศตวรรษที่ 21 ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจมองข้ามได้ เพราะเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคต องค์กรที่จะยืนหยัดและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ไม่ว่าสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่ดีที่จะนำพาองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ (Marquardt, 2002)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ

นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ การสร้างวิสัยทัศน์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (กลุ่มกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์, 2567) ด้วยเหตุนี้สถานศึกษา ซึ่งมีสถานะเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งจึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถทำได้โดยใช้แนวทางการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่กลุ่มและบุคคลทุกระดับ สามารถเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง

ดังนั้นการศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงอยู่ได้ในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น การพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2561 น. 11) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยหลักการ วิธีการ หรือปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การนั้น ๆ โดยมีปัจจัยที่สำคัญคือการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น สถานศึกษาก็สามารถก้าวเข้าสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมพัฒนาและการยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสถานศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรรู้เท่าทันสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการปรับตัวของสถานศึกษาในยุคปัจจุบันไม่ใช่เรื่องง่าย ด้วยข้อจำกัดทางด้านโครงสร้าง องค์กร บุคลากร ทรัพยากร ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับกับสภาพสังคมในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดและไร้ขีดจำกัดของโลกในปัจจุบัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 75) ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งในการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการธำรงรักษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (เข็มทอง ศิริแสงเลิศ, 2561, น. 50)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยยึดหลักการบูรณาการนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และความต้องการจำเป็นของพื้นที่ รวมทั้งผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) แผนดังกล่าวมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แผนยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามโครงการและแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมา ภาพรวมการดำเนินงานในปัจจุบัน แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน มีประเด็นสำคัญด้านจุดอ่อน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษา ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดความไม่ต่อเนื่อง บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ส่งผลให้เกิดความไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ยังไม่มีวัฒนธรรมการทำงานแบบ “เป็นทีม” อย่างแท้จริง เนื่องจากขาดกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2566)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครอบคลุมทั้งพื้นที่ชนบทและชุมชนกึ่งเมือง ซึ่งมีลักษณะทางภูมิศาสตร์และบริบททางสังคมที่หลากหลาย ความหลากหลายนี้ก่อให้เกิดความท้าทายที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เช่น การขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโอกาสพัฒนาทางวิชาชีพของครู และความยากลำบากในการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน แม้จะมีนโยบายและโครงการสนับสนุนหลากหลายรูปแบบ แต่ผลลัพธ์ยังไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการขาดการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติจริง และขาดการพัฒนาที่ยึดโยงกับบริบทเฉพาะพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2567) การส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางที่สำคัญและจำเป็น โดยแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยพัฒนาองค์ประกอบสำคัญขององค์กร เช่น การบริหารจัดการความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ทั้งผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชน (Watkins & Marsick, 1993) ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อศึกษาหาข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนา ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะสถานศึกษามีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้ และความสามารถ ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อน ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และสถานศึกษาในสังกัดมีแนวทางชัดเจนในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นอย่างไร

1.2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.2.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.3.2 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4.1.1 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4.1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.4.1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระหว่าง เดือนมิถุนายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568

1.4.2 ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4.2.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,966 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 177 คน และครู จำนวน 1,789 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 322 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (ไพศาล วรคำ, 2564, น. 467) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูจำนวน 293 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4.2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดเชิงระบบ 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 5) ด้านการถ่ายทอดความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

1.4.2.3 ขอบเขตด้านสถานที่

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.4.2.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่าง เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2568

1.4.3 ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 กำหนดการดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน 1) ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยแต่ละขั้นตอนกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ขอบเขตด้านผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 แห่ง

1.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน จำนวน 3 แห่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน 2) ครูผู้สอนที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนละ 1 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการวิจัยระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยนำผลการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการวิจัยระยะที่ 2

และผลการศึกษาดูงานมาวิเคราะห์สรุป เพื่อร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ขอบเขตด้านผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กำหนดโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนกันยายน พ.ศ. 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการสนับสนุนให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร การเรียนรู้นี้เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการพัฒนาความคิดและความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้เกิดการเติบโตและความเป็นเลิศของทั้งบุคลากรและองค์กร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างภาพอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานของค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในระดับองค์กร

3. การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีแนวทางการคิดที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการทำงาน เห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล สามารถวิเคราะห์ จัดลำดับ วางแผน แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และ

บูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บูรณาการความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัว การพัฒนา และการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

5. การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการแบ่งปันและส่งต่อความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ และกระจายความรู้ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

6. ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และศักยภาพของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นตัวแบบหรือแผนการในการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานในกระบวนการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีการวางแผนอย่างชัดเจน

สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดเชิงระบบ 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการสอน การส่งเสริมสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปีการศึกษา 2568

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 216 โรงเรียน แบ่งตามอำเภอในเขตบริการ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอธวัชบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอจังหาร อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอทุ่งเขาหลวง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 53 มาตรา 37 และมาตรา 38 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 7 อำเภอ จำนวน 216 แห่ง ได้แก่ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอธวัชบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอจังหาร อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอทุ่งเขาหลวง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ จะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.6.1.1 ได้ข้อมูลสภาพการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา

1.6.1.2 ได้องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.6.2 ประโยชน์ด้านปฏิบัติ

1.6.2.1 ได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ซึ่งหน่วยงานหรือสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.6.2.2 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการ การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาหรือสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะก่อให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง

1.6.3.3 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางการพัฒนา การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพในระดับชาติตลอดจนบรรลุเป้าหมายและหลักการที่กำหนดไว้ในการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. การประเมินความต้องการจำเป็น
4. การสร้างคู่มือ
5. แนวทางการพัฒนา
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา จะใช้เรียกว่าการบริหารสถานศึกษาตามที่เรียกแต่ก่อนก็ได้ การบริหารสถานศึกษานั้น เป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแผนงานวิธีการตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญนักวิชาการด้านการศึกษาได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารสถานศึกษา (การบริหารสถานศึกษา) ไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่องานอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดาเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทาเพียงลาพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทาให้งานนั้นประสบความสาเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญาความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนาเอาเทคนิควิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, น. 11) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคลอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนิน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, น. 2) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

Jesse (1999, p. 138) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนเข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษาชีวิตอยู่

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สามารถสรุปได้คือ การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันเพื่อพัฒนาและจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาในระดับที่สูงสุด นอกจากนี้ยังต้องใช้ทักษะทั้งในด้านการบริหารทั่วไปและการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารบุคลากร งบประมาณ กิจกรรมการศึกษา และการควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารงานสถานศึกษา ได้มีผู้ให้ความสำคัญไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2555) กล่าวว่า สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจที่รับผิดชอบและกำหนดขอบข่ายงานให้ครอบคลุมภารกิจนั้น พร้อมทั้งใช้กระบวนการและวิธีการจัดการดังกล่าวดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการจัดโครงสร้าง และขอบข่ายงานครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ เหมือนกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ คือจะแบ่งงานครอบคลุมภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) กล่าวว่า เป็นการที่กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีจุดหมายที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีอิสระมีความเข้มแข็งในการบริหาร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างคล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและประเทศชาติ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดการระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลวางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษากฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลมีสถานภาพที่เป็นทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคลที่อยู่ภายใต้กฎหมายมากกว่าสถานศึกษาที่ไม่เป็นนิติบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ และเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม การบริหารที่ดีจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้

2.1.3 ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีการบริหาร เป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักการและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่าง ๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีของการบริหารที่น่าสนใจ ดังนี้

Chris Argyris (1971) กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 3 ประการ คือ

1. ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คือ สมาชิกในองค์การย่อมมีความปรารถนาที่จะได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารในองค์การ การรับฟังความคิดเห็นทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การแล้ว

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย คือเมื่อมีความร่วมมือเกิดขึ้นภายในองค์การทำให้สมาชิกทั้งหมดภายในองค์การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติซึ่งเป็นผลทางใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมทำให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ คือเป็นการกระตุ้นให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในองค์การ

Taylor (อ้างถึงใน พระคำ วชิรวโส, 2563) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ด้วยหลักการ 6 ประการ คือ

1. หลักการเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจัดเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้นถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือแต่ละประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้น พิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ในข้อ 1 นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแนวทางในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 1 และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วมากขึ้น และทันต่อเหตุการณ์ นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสมด้วย

4. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีการ และเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดนำมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องฝึกอบรมวิธีการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้น ๆ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

5. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารจัดการซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายติดตาม ควบคุม เสนอแนะการทางานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่าง ๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

Max Weber (1947, p. 437) กล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาบางครั้งเรียกว่าทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เชื่อว่า บุคคลทั้งหลายมีทั้งขี้เกียจและขยัน การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีขึ้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ "ระบบราชการ" จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในการบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิ และยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ จึงได้ก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การผลกระทบราชการหรือการบริหารแบบระบบราชการการบริหารงานราชการรูปแบบปัจจุบัน มีรากฐานมาจากทฤษฎีองค์การขนาดใหญ่ มีลักษณะสำคัญ คือ

1. หลักของการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) หมายถึง หลักในการสร้างความชัดเจน และความสมดุลระหว่างอำนาจหน้าที่กับความรับผิดชอบโดยให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบขององค์การ การแบ่งงานกันทำตามวิธีนี้ถือว่าเป็นความรับผิดชอบที่เป็นทางการ

2. หลักของการกำหนดอำนาจหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchy of Authority) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ที่ให้อำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมาตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา

3. หลักของความสามารถ (Technical Competency) หมายถึง หลักการสำคัญในการจัดบุคคล เพื่อบรรลุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามหลักความรู้ความสามารถของบุคคล โดยการใช้กระบวนการทดสอบ การฝึกอบรม และการศึกษาของบุคลากร

4. หลักของกฎ ระเบียบ ความมีวินัย และการควบคุม (Rules, Disciplines and Control) หมายถึง การบริหารงานโดยใช้กฎระเบียบเป็นหลัก และกำหนดรูปแบบไว้ให้ชัดเจนในการบริหารจะต้องยึดระบบเอกสารเป็นสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ส่วนตัว

5. หลักของความเป็นกลางทางการบริหาร (Administrative Officials) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีเกียรติมีอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบในการทำงานตามตำแหน่งนั้น อุปกรณ์และเครื่องมือจะอยู่คู่กับตำแหน่งไม่ใช่คู่กับบุคคล

6. หลักของการเป็นบุคลากรของฝ่ายบริหารและได้รับเงินเดือนประจำ (Career Official and Fixed Salary) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจะต้องเป็นบุคลากรประจำ มีการจ้างงานตลอดชีพ และจัดให้มีเงินเดือนประจำในอัตราคงที่ในแต่ละปี

ทฤษฎีการบริหารการจัดการ (Administrative Management Theory)

Fayol นักบริหารและนักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้คิดทฤษฎีการบริหารการจัดการขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1916 โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่เป็นสากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ดีความหมายของการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย 5 ประการ คือ การวางแผน เป็นการคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการผลิตขององค์การจึงต้องมีการวางแนวทางการปฏิบัติไว้ล่วงหน้าเช่น การกำหนดผลผลิต ปริมาณ ต้นทุน เวลา คุณภาพ เป็นต้น การจัดการองค์การ เป็นการจัดโครงสร้าง และมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ การบังคับบัญชาเป็นการกำหนดหรือวางหลักเกณฑ์ในการบังคับบัญชา ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ ให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือเพื่อให้การผลิตเป็นไปด้วยความราบรื่น การประสานงานเป็นการกำหนดการะหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงกับงานของทุกคนให้ประสานและเข้ากันได้ และการควบคุมเป็นกิจกรรมในการกำกับกิจกรรมการผลิตหรือให้บริการที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ (วรพจน์ บุษราคัมวดี, 2551, น. 41)

นอกจากหลักเกณฑ์ข้างต้นแล้ว ฟาโยล์ (Fayol) เสนอหลักเกณฑ์ของการบริหารงานที่สำคัญไว้ 13 ประการ คือ

1. จัดแบ่งงานตามความชำนาญอย่างมีสัดส่วน
2. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
3. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
4. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้ออกคำสั่ง
5. ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผนและบบรลุวัตถุประสงค์
6. ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
7. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
8. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
9. ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
10. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน
11. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
12. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
13. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ ที่กล่าวถึงเน้นการจัดการและการควบคุมภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยแต่ละทฤษฎีเน้นไปที่การใช้หลักการและเทคนิคเฉพาะที่เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของสมาชิก การใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ การบริหารแบบราชการที่มีระเบียบชัดเจน หรือการวางแผนและการควบคุมตามหลักการของฟาโยล์ การเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นแนวคิดหรือปรัชญาในการพัฒนาองค์กรรูปแบบหนึ่งที่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการแข่งขันของโลกใน ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องของเทคโนโลยี ดังนั้น องค์กรที่จะ อยู่รอดและสามารถแข่งขันได้จะต้องเป็นองค์กรที่สร้างความสามารถของสมาชิกองค์กรให้มีการเรียนรู้ ได้อย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ การสร้างองค์ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีให้เห็นและเป็นที่ประจักษ์ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1938 และได้รับการศึกษาและพัฒนาจากนักวิชาการที่หลากหลายเรื่อยมาจนกระทั่งถึงปัจจุบัน แต่บุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ เซ็งเก้ (Senge) แห่งสถาบันแมสซาชูเซตส์เทคโนโลยี (Massachusetts Institute of Technology: MIT) เพราะเขาเป็นผู้อำนวยการจัดตั้งศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ให้แก่องค์กรชั้นนำต่าง ๆ นอกจากนั้นยังได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายเกี่ยวกับการเรียนรู้ของบุคคลจากสภาพต่าง ๆ ที่เป็นอยู่มาปรับใช้จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเป็นการถ่ายโอนแนวคิดความรู้สู่การปฏิบัติที่เห็นผล ปัจจุบันนี้เอกสารบทความ ตำราที่เกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งเก้ได้รับความนิยมและตีพิมพ์อย่างแพร่หลาย เพราะแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้แล้วเกิดผลดีต่อบุคลากรและองค์กรอย่างชัดเจน เซ็งเก้ (Senge, 2006) มีความเชื่อว่า การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีมายาวนานและไม่มีจุดสิ้นสุด ยิ่งคนเรียนรู้ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถตนออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไป โดยไม่มีที่สิ้นสุด เวบเบอร์ (Webber, 1999) ได้อธิบายประวัติที่มาของแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเริ่มขึ้นในปี 1938 โดยจอห์น ดิวอี้ (John Dewey) ได้เสนอแนวคิดว่า การเรียนโดยการปฏิบัตินั้น ประกอบด้วยวงจรของกิจกรรมต่าง ๆ (Webber, 1999, อ้างถึงใน ณรัฐ วัฒนาพานิช, 2550, น. 18-21) แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มาจากงานเขียนร่วมของอากีริส และชอน (Argyris and Schon) ในปี 1978 หนังสือ "องค์กรแห่งการเรียนรู้: ทฤษฎีแห่งการปฏิบัติ" (Organizational Learning: A Theory of Action Perspective) ซึ่งถือเป็นตำราหนังสือเล่มแรกขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยในระยะเริ่มแรก หนังสือเล่มนี้ได้ใช้คำว่า การเรียนรู้องค์กร (Organization Learning: OL) ต่อมาเซ็งเก้ ผู้ก่อตั้งศูนย์การเรียนรู้องค์กร (Center for Organization Learning) ในสถาบันเทคโนโลยีแห่งรัฐแมสซาชูเซตส์ในปี 1990 ซึ่งได้มีบทบาทอย่างสูงในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ชัดเจนขึ้น และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ และได้ใช้คำว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) (สมคิด สร้อยน้ำ, 2547, น. 10)

สำหรับประเทศไทย ได้ให้ความสนใจและนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่คุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐและเอกชน หรือหน่วยงานทางการศึกษา โดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัย ได้มีการส่งเสริมให้ทำการค้นคว้าวิจัยกันมากและต่างเห็นความสำคัญของการพัฒนาองค์กรของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโลกปัจจุบันองค์ความรู้ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างมากมายในแต่ละปีรวมทั้งเผยแพร่ไปอย่างรวดเร็ว ด้วยความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน (ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2550, น. 13) และในปี พ.ศ. 2539 ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เป็นองค์กรแห่งแรกที่นำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ ต่อมาได้มีองค์กรต่าง ๆ เริ่มนำแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ ได้แก่ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การสื่อสารแห่งประเทศไทย, โรงพยาบาลศิริราช และธนาคารออมสิน (ทิตา ภาณุรัตน์, 2549, น. 11)

2.2.2 ความหมายองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้มีนักวิชาการและผู้สนใจด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้หลายท่านพยายามอธิบายความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

นิสรา ใจซื่อ (2564, น. 127) ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มหรือทีมงาน และระดับองค์การ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ การนำความรู้หรือสร้างความรู้ใหม่เพื่อยกระดับศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น และเพิ่มศักยภาพการเติบโตขององค์การให้ก้าวหน้าต่อไป

เยาวเรศ เมธาวงศ์ และคณะ (2567, น. 59) องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การ เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาทั้งด้านความคิดและจิตใจ การถ่ายโอนความรู้ สู่บุคคลให้แก่กัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแก้ปัญหาการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ การมีแนวคิดใหม่ ๆ หรือนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน และเพิ่มผลผลิต รวมทั้งมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่คาดหวังร่วมกันในองค์การ

ศิรินรักษ์ ปัททุม (2564, น. 5) ได้กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าหมายถึง องค์การที่สนับสนุนให้บุคลากรมีการตื่นตัว และการมีอิสระทางความคิด เพื่อเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้ โดยมีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนทำให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้เองอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะเกิดการปรับตัวเพื่อพัฒนาระบบวิธีการทำงานเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง

ธีรพันธ์ เชิญรัมย์ (2563, น. 195) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การมีพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีม บุคคลมีความกระตือรือร้น มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์การที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มความสามารถและรักษาระดับการแข่งขันขององค์การ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์ (2562, น. 101) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีทรัพยากรบุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร โดยองค์กรจะสนับสนุนส่งเสริมการประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ภัททิยา โสมภีร และสายสุดา เตียเจริญ (2562, น. 59) กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์การที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยได้รับความร่วมมือของบุคลากรในการร่วมกันสรรค์สร้างองค์การให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีวิธีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการจัดการโดยไม่ละทิ้งจุดมุ่งหมายหลักขององค์การ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรและองค์การต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

สมเจตน์ บัวติ๊บ, ชเนตตี พุ่มพฤกษ์ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข (2566, น. 165) องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออานาจให้บุคลากรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกาหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ โดยการกระจายอานาจไปยังบุคคลในองค์การ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การและสร้างความเป็นเลิศของบุคลากรผ่านกระบวนการจัดการความรู้ที่เป็นพลวัต เพื่อสร้างคลังความรู้ขององค์การ และในบทความนี้ใช้ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Marquardt 5 ด้าน ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสานักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 23) องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการปฏิรูปและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สมาชิกในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการทำงาน มีการกระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้บุคลากร เพิ่มขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงาน เพื่อให้บรรจุดมุ่งหมายขององค์กรร่วมกัน

Ubben and Other (1987) (อ้างถึงใน Ubben and others, 1987, The Principal Creative Leadership for Effect, p. 58) มีความเชื่อว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้และโอกาสใหม่ ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม ทั้งในมิติความเป็นเหตุผลและการใช้ดุลพินิจทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นจากกระบวนการมีประสบการณ์การคิดและการรับรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรบุคลากรทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991) ได้กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนทั่วทั้งองค์การ มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ทุกภาคส่วน โดยการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะเอื้อและกระตุ้นให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน และคำนึงถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิก เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

Garvin (1993, pp. 78-91) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้หรือการแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งการจัดการองค์ความรู้ในองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเห็นว่าองค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา ถ่ายโยงความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

Senge (1990) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ คือ สถานที่ซึ่งทุกคนสามารถขยายศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ สามารถสร้างผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสถานที่ซึ่งเกิดรูปแบบการคิดใหม่ ๆ หลากหลายมากมาย ที่ซึ่งแต่ละคนมีอิสระที่จะเรียนรู้ และเป็นที่ซึ่งทุกคนต่างเรียนรู้วิธีการร่วมกัน คนในองค์การมีความรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์การ

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยมีการสนับสนุนให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร การเรียนรู้นี้เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการพัฒนาความคิดและความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้เกิดการเติบโตและความเป็นเลิศของทั้งบุคลากรและองค์กร

2.2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

อังกูร เถาวัลย์ (2562, น. 40) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อขจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

ธนาดล สมบูรณ์ (2565, น. 250-263) ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรทุกประเภท หากต้องการอยู่รอดในสังคมโลกยุคนี้ก็จะต้องปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันคู่แข่งและก้าวล้ำคู่แข่งขัน จึงต้องพัฒนาศักยภาพองค์กร เพื่อให้ได้เปรียบคู่แข่งขัน จึงต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2542, น. 55) ได้กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง และสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเอง หมายถึง ความเข้าใจตนเองและเข้าใจโลก เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ขวนขวายและลงทุนด้วยตนเอง มีความรู้สึกเป็นสุข สนุกกับการคิดค้นเพื่อหาเหตุผลและความเป็นจริงของสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกชื่นชมยินดีต่อสิ่งที่ดีงามของโลก คิดริเริ่ม สร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นการกระทำตามลำพังตนเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น ๆ วิถีทางหนึ่งคือการพัฒนาโดยใช้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์กร ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกันซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกันเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศกว่าคู่แข่งทั้งปวง มีระดับของการพัฒนาการในความสามารถขององค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งกว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ จากการที่องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและความเป็นผู้นำในการแข่งขันทำให้องค์กรต้องปรับกระบวนการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) ได้บัญญัติว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

Kaynak, et al. (1998, p. 335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

Senge (2006, p. 71) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีและการแข่งขันทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลและศักยภาพเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาด โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จ นอกจากนี้ การบริหารงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมามีองค์กรจำนวนมากที่พูดถึงแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แต่ยังขาดแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนที่จะทำให้องค์กรสามารถไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง โดยนักเขียนจำนวนมากได้พยายามคิดค้นหาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และมีผู้เสนอองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไว้หลายแนวคิดด้วยกัน ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2550, น. 168) ได้อธิบายรายละเอียดของหลักสำคัญ 5 ประการ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลรอบรู้ ไว้พอสังเขป ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในหลัก 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้และบุคคลเรียนรู้ เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุ-ผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุด ๆ (Events) การคิดเชิงระบบจะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง สัจธรรม 3 ประการแห่งระบบหรืออาจเรียกว่า ภาษาแห่งระบบ 3 ประการ เป็นเรื่องของผลป้อนกลับ หรือ Feedback ซึ่งผู้คิดเชิงระบบจะต้องเข้าใจเพื่อไม่ให้อ่านระบบผิดพลาดและก่อปัญหาขึ้นหรือที่สำคัญกว่าสำหรับสร้างสิ่งมหัศจรรย์จากการลงแรงเพียงเล็กน้อยเข้าไปในระบบที่มีการป้อนกลับแบบเสริมแรง (Reinforcing Feedback) หรือประหยัดทรัพยากรไม่ใส่ลงไปในระบบที่มีการป้อนกลับเชิงลบเพื่อสร้างสมดุล (Balancing

Feedback) ในจุดที่ใกล้สมดุลอยู่แล้วและเข้าใจสภาพที่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในระบบจะต้องรอเวลาช่วงหนึ่งจึงจะเห็นผล

2. การเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) องค์กรเรียนรู้เกิดจากบุคคลเรียนรู้จำนวนหนึ่งมาทำงานร่วมกัน ถ้าไม่มีบุคคลเรียนรู้จะไม่มีทางเกิดองค์กรเรียนรู้ขึ้นได้ แต่ในทางตรงกันข้ามการมีบุคคลเรียนรู้หลาย ๆ คนมาทำงานร่วมกันก็ไม่ใช่ว่าจะเกิดองค์กรเรียนรู้เสมอไปยังจะต้องมีเครื่องมือสร้างความเป็นหนึ่งเดียว หรือความสามัคคีของบุคคลเรียนรู้เหล่านั้น ซึ่งจะกล่าวถึงต่อไป มนุษย์เป็นผู้ที่มีความฉลาดหรือสติปัญญาสูงสุด แต่มนุษย์โดยทั่วไปไม่มีความชำนาญในการดึงศักยภาพของตนออกมาใช้ มักใช้ศักยภาพของตนเพียงเล็กน้อย เนื่องจากขาดทักษะเชิงกระบวนการที่ทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต ยิ่งถ้าเป็นผู้บริหารหรือนักจัดการก็จะต้องเรียนรู้ทักษะในการทำให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะแห่งการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิตเช่นเดียวกันด้วยการสร้างพลังแห่งตนเกิดจากการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์เป็นเครือข่ายกับบุคคลผู้นั้น

3. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models) บุคคลเรียนรู้จะต้องรู้จักวิธีคิด และมีวิธีคิดที่ถูกต้อง รู้จักวิธีคิดหลาย ๆ วิธีสำหรับใช้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน รวมทั้งมีวิธีสร้างแบบจำลองความคิดที่ถูกต้องสำหรับทำให้ตนเองไม่ตกเป็นทาสของความคิดผิด ๆ ที่ปิดกั้นศักยภาพในการเป็นบุคคลเรียนรู้ แบบจำลองความคิดอาจเป็นเรื่องของการตีตราในลักษณะที่ฝรั่งเรียกว่า Generalization แบบจำลองความคิดอันเลื่องลือในทางการบริหารคือ ทฤษฎีเอ๊กซ์กับทฤษฎีวาย ทฤษฎีเอ๊กซ์ มาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีลักษณะขี้เกียจ คอยแต่จะหาโอกาสเบี้ยวงาน ส่วนทฤษฎีวายมาจากแบบจำลองความคิดว่ามนุษย์มีพื้นฐานดี รักดี อยากประสบความสำเร็จในชีวิต จะเห็นว่าแบบจำลองความคิดมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอย่างมากมาย แบบจำลองความคิดที่ถูกต้อง เป็นบ่อเกิดของพลังในการเป็นบุคคลเรียนรู้ ความเข้าใจอิทธิพลของแบบจำลองความคิดทำให้เราเข้าใจผู้อื่นเข้าใจความหลากหลายของความคิด และสามารถใช้พลังของความหลากหลายในการเรียนรู้ และในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นเรื่องของการร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวซึ่งจะทำให้องค์กรมีพลังมากอย่างไม่น่าเชื่อ เกิดปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ทำให้สมาชิกขององค์กรทำงานในลักษณะทุ่มเทใจ ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Commitment และ Conviction ต่อองค์กรเนื่องจากวิสัยทัศน์ร่วมเข้าไปกระทบใจ กระทบความเชื่อ ค่านิยม ความใฝ่ฝันในชีวิตของคนในองค์กรวิสัยทัศน์ร่วมไม่ใช่ข้อตกลงที่กำหนดโดยผู้มีอานาจแล้วทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับ แต่เป็นข้อตกลงที่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจนทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดยที่วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคนไม่จำเป็นจะต้องเหมือนกันทั้งหมด กระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง และวิสัยทัศน์ร่วมก็มีความชัดเจนมากขึ้นเรื่อย ๆ คล้ายกับวิสัยทัศน์เป็นสิ่งมีชีวิตเป็นเครื่องมือสร้างความกระตือรือร้น สร้างพลังร่วมอย่างไม่มีสิ้นสุด การกำหนดวิสัยทัศน์มีได้ 2 แนวคือ แนวแรกเป็นการเปรียบเทียบกับภายนอกองค์กร เช่น คู่แข่ง การกำหนด Benchmarking แนวที่สองเป็นการเปรียบเทียบภายในซึ่งเป็นการทำให้ดีกว่าเดิม การไปสู่ความเป็นเลิศ การมีเป้าหมายไปสู่ความสมบูรณ์แบบหรือดีเลิศ การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเป็นเครื่องมือ ให้คนในองค์กรมีมุมมองระยะยาว เกิดแรงบันดาลใจร่วมกัน และเกิดการทุ่มเทใจร่วมกันเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

5. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) องค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยพลัง 2 ส่วน คือพลังความสามารถเฉพาะตัวของสมาชิกองค์กร กับพลังกลุ่มที่เกิดจากการเสริมแรง ในการเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีม องค์กรโดยทั่วไปสมาชิกมีการทำงานโดยมีเป้าหมาย ไปคนละทิศละทางทำให้พลังความสามารถเฉพาะตัวหักลบกันเองบ้าง เสริมกันบ้าง หรือนำไปสู่เป้าหมาย คนละเป้าหมาย บ้างทำให้องค์กรขาดพลัง ขาดประสิทธิภาพ มีผลงานน้อย หรือผลงานไม่มีคุณภาพ แต่ถ้าองค์กรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมจะเกิดพลังแห่งการเสริมแรงทำงานมุ่งเป้าไปในทางเดียวกันมุ่งมั่นผลสำเร็จอันเดียวกัน เข็มทิศดังกล่าวคือ วิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจ ในสภาพดังกล่าวองค์กรและสมาชิกขององค์กรยังคงดำรงความแตกต่างหลากหลายอยู่แต่ใช้พลังทั้งหมดมุ่งเป้าไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ความมุ่งมั่น และพันธกิจร่วมกัน จึงเกิดพลังจากการเสริมแรงได้อย่างไม่น่าเชื่อ พลังแห่งการเสริมแรงจะไม่เข็มแข็งมาก หากสมาชิกขององค์กรไม่มีความแตกต่างหลากหลายนี่คือคุณค่าของความแตกต่างหลากหลายต่อการสร้างพลังร่วมให้แก่องค์กร การเรียนเป็นทีมและทำงานเป็นทีมหมายความว่า สมาชิกของทีมมีความต้องการซึ่งกันและกัน แต่ละคนมีอิสระเป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับมีความต้องการพึ่งพาเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยตระหนักว่าถ้าเรียนรู้หรือทำงานเดี่ยว ๆ ตนเองอาจเรียนรู้หรือทำงานได้ผลน้อย แต่ถ้าเรียนหรือทำงานเป็นทีมตนเอง

Senge (2006, pp. 6-9) ได้อธิบายองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 ประการ ดังนี้

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งขยายสมรรถนะของบุคคลในการสร้างผลงานที่ต้องการ และการสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมาชิกไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แบบแผนการคิด (Mental Models) คือ แบบแผนการคิดและจิตสำนึกของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรและโลกภายนอก ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจ

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) คือ การสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาภาพในอนาคตของสมาชิกในองค์กร และเป็นหลักการชี้นำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวัง

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) คือ การเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กร เพื่อพัฒนาสมองและความสามารถของกลุ่มให้สูงกว่าความสามารถของบุคคลแต่ละคน

5. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) คือ วิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ โดยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งหลักการนี้ช่วยให้เราเห็นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบ มากกว่าผลลัพธ์ที่ได้รับ

Marquardt (1996) ได้อธิบายถึงองค์การแห่งการเรียนรู้ ว่ามีองค์ประกอบ 5 รูปแบบ คือ

1. ด้านการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)

2. ด้านองค์การ (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์การ (Organization Transformation)

3. องค์ประกอบด้านคน (People) ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึงการเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment)

4. ด้านบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management)

5. ด้านเทคโนโลยี (Technology) ซึ่งเป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์การ

Garvin (2000) ได้กล่าวว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีทักษะ 5 ประการ

1. ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ
2. การทดลองใช้วิธีการใหม่ ๆ
3. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต
4. การเรียนรู้จากผู้อื่น
5. การถ่ายทอดความรู้

สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2556, น. 47) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ (Awareness) การเรียนรู้ (Learning) การประเมินผลการเรียนรู้ (Evaluation) การให้รางวัล (Reward) และเทคโนโลยี (Technology)

ถวัลย์ ทองมี (2555, น. 82) กล่าวถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การเรียนรู้ 2) ภาวะผู้นำ 3) การคิดเชิงระบบ 4) โครงสร้างองค์การ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การจัดความรู้ และ 7) การใช้เทคโนโลยี

ศศกร ไชยคำหาญ (2552, น. 61) กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 9 ประการ

1. โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ
2. การคิดอย่างเป็นระบบ
3. กลยุทธ์ขององค์การ
4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ
5. การพัฒนาบุคลากร
6. การทำงานเป็นทีม
7. การมีวิสัยทัศน์ร่วม
8. การสร้างเพื่อนร่วมงานบรรยากาศในองค์การ
9. การสร้างและถ่ายโอนความรู้

Gephart, et al., 1996 pp. 35-45) ได้อธิบายว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์การ ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดผลในการปฏิบัติ

2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่เพียงแต่มุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ และวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตน

4. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์

5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนร่วมกับองค์การและได้รับการพัฒนาไปด้วย

ขวัญตา เจริญศรี (2562, น. 53) องค์กรแห่งการเรียนรู้มีองค์ประกอบ สำคัญ ดังนี้

1. การคิดเชิงระบบ
2. พลวัตการเรียนรู้
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
4. การจัดการและการถ่ายทอด องค์ความรู้
5. การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 30) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การเรียนรู้ ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้
2. การให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน
3. การปฏิบัติงานเป็นทีม
4. การพัฒนาบรรยากาศการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์การ
5. การปรับเปลี่ยนภายในองค์การ
6. การจูงใจในการปฏิบัติงาน
7. การคิดค้นนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
8. การจัดการความรู้และข้อมูลภายในองค์การ

2.2.5 สรุปผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

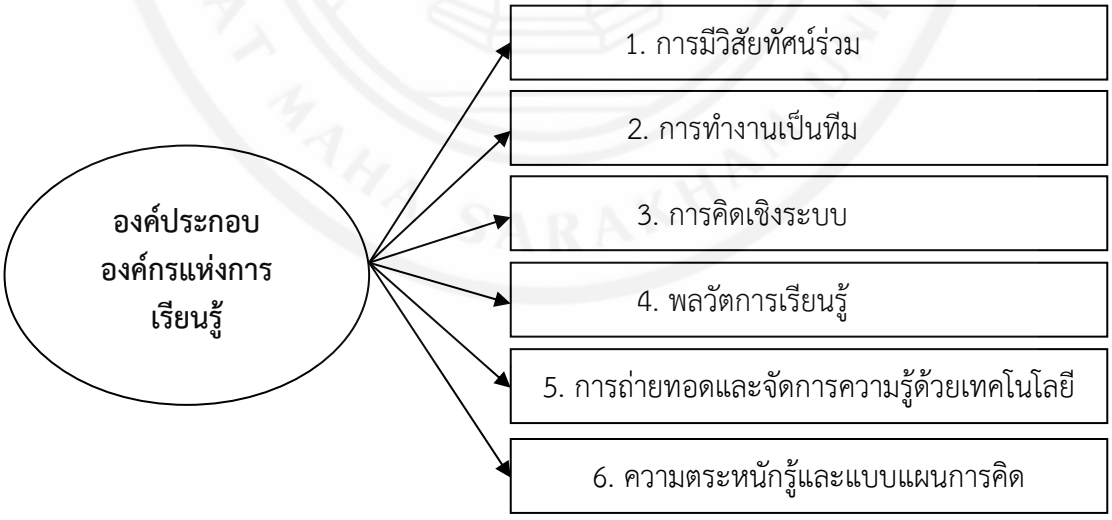
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้เห็นว่าองค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการให้ไว้ตรงกันหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 10 ท่าน คือ สุรัตน์ ดวงชาทม (2549), วิจารณ์ พานิช (2550), ศศกร ไชยคำหาญ (2552), ถวัลย์ ทองมี (2555), สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2556), ขวัญตา เจริญศรี (2562), Marquardt (1996), Gephart, et al. (1996), Garvin (2000) และ Senge (2006) ซึ่งเห็นพ้องต้องกันในแต่ละองค์ประกอบ 5 ท่านขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ของความถี่ทั้งหมด เพื่อให้มองเห็นภาพชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำตารางสรุปผลการสังคราะห์มาประกอบการพิจารณา ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แหล่งข้อมูล / องค์ประกอบ	(1) สรัตน์ ดารุชาทม (2549)	(2) วิจารณ์ พานิช (2550)	(3) ศศกร ไชยคำหาญ (2552)	(4) ถาวัลย์ ทองมี (2555)	(5) สมชาย เลิศกิรมย์สข (2556)	(6) ขวัญตา เจริญศรี (2562)	(7) Marquardt (1996)	(8) Gephart et al (1996)	(9) Garvin (2000)	(10) Senge (2006)	ความสอดคล้อง	สรุปการเลือกองค์ประกอบ
1. ความรอบรู้แห่งตน	✓	✓								✓	3	
2. แบบแผนการคิด		✓								✓	2	
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	✓	✓	✓	✓						✓	5	(1)
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓			✓		✓		✓	6	(2)
5. การคิดเชิงระบบ		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	7	(3)
6. การทดลองใช้วิธีการใหม่									✓		1	
7. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต									✓		1	
8. การเรียนรู้จากผู้อื่น									✓		1	
9. พลวัตการเรียนรู้			✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	(4)
10. การถ่ายทอดความรู้	✓		✓			✓		✓	✓		5	(5)
11. การเสริมอำนาจ/ยึดคนเป็นศูนย์กลาง			✓				✓	✓			3	
12. สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	✓							✓			2	
13 การจัดการความรู้	✓			✓			✓				3	
14. การใช้เทคโนโลยี	✓			✓	✓	✓	✓				5	(6)
15. ภาวะผู้นำ			✓	✓							2	
16. กลยุทธ์ขององค์กร			✓								1	
17. บรรยากาศในองค์กร	✓		✓								2	
18. การประเมินผลการเรียนรู้					✓						1	
19. การสร้างแรงจูงใจ/ให้รางวัล	✓				✓						2	
20. การปรับเปลี่ยนองค์การ	✓			✓			✓				3	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนักวิชาการ จำนวน 10 คน ได้ผลของการสังเคราะห์ จำนวน 20 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปและที่สำคัญองค์ประกอบมีความเหมาะสมและคล้องคล้องกับบริบทของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดเชิงระบบ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

จากผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้พิจารณาความสอดคล้องขององค์ประกอบและบริบทการประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับพื้นที่ พบว่าองค์ประกอบบางประการมีลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านบทบาทและหน้าที่ จึงได้ดำเนินการ ควบรวม เพื่อให้การกำหนดแนวทางการวิจัยมีความกระชับชัดเจน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006) ซึ่งเป็นแนวคิดหลักที่ใช้เป็นกรอบอ้างอิงโดยเฉพาะองค์ประกอบ “การถ่ายทอดความรู้” และ “การใช้เทคโนโลยี” ซึ่งปรากฏในแนวคิดของนักวิชาการไทยและต่างประเทศหลายท่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ เทคโนโลยีมักถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการจัดการความรู้ การเรียนรู้ร่วมกัน และการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Garvin, 2000, ขวัญตา เจริญศรี, 2562) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ควบรวมทั้งสององค์ประกอบไว้เป็นองค์ประกอบเดียว คือ “การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี” องค์ประกอบอื่น ๆ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การคิดเชิงระบบ พลวัตการเรียนรู้ ยังคงได้รับการจัดกลุ่มแยกต่างหาก เนื่องจากมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน และมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทสถานศึกษาที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทัศนคติ กระบวนการทำงาน และโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Senge (2006) ซึ่งเสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้จำนวน 5 ประการ ผู้วิจัยได้เพิ่มเติมองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ “ความรอบรู้แห่งตน” และ “แบบแผนการคิด” โดยควบรวมไว้เป็นองค์ประกอบเดียวในชื่อ “ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด” ดังนั้น องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังกล่าว ผู้วิจัยเขียนสรุปเป็นแผนภาพองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จากภาพที่ 2.1 พบว่า แผนภาพองค์ประกอบ ประกอบด้วยจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดเชิงระบบ 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้เขียนเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและตัวชี้วัดองค์ประกอบแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ร่วมไว้ดังนี้

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 5) การให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์การมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ได้ร่วมกันคิดและสร้างภาพโดยรวมในอนาคตขององค์การ บนพื้นฐานของวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การ บุคลากรมีใจที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563, น. 13) วิสัยทัศน์ร่วม คือ การแสวงหาจุดร่วมการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์การเพื่อก าหนดแนวทางการพัฒนาองค์การว่าควรด าเนินไปในทิศทางใด การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างนวัตกรรม มีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมระยะยาวที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation Idea)

ขวัญตา เจริญศรี (2562, น. 6) การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ที่แสดงออกถึงการมีส่วนในการดำเนินการกับบุคลากร เพื่อกำหนดภาพแห่งอนาคตขององค์การ เกิดการรับรู้และศรัทธาในภาพแห่งอนาคตขององค์การ อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถเดินไปสู่เป้าหมายหรือภาพแห่งอนาคตนั้น

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, น. 9) การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นความมุ่งหวังและทิศทางร่วมกันในการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ จะแสดงภาพลักษณ์หน่วยงานในอนาคตอย่างชัดเจน

วันชนก อาจปรุ (2564, น. 15-16) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Senge (2006, น. 6-9) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาภาพในอนาคตของสมาชิกในองค์กร และเป็นหลักชี้นำในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

Marquardt (2002, p. 95) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นความคิดเห็นร่วมกันของในองค์กรเพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตซึ่งรวมถึง พันธกิจ และจะเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างมีเจตจำนงอย่างผูกพัน การเน้นและใช้ พลังงานในการเรียนรู้ไปยังเรื่องที่เป็นทิศทางที่ต้องการร่วมกันทั้งองค์กร บนพื้นฐานของค่านิยม ปรัชญา ความคิดความเชื่อคล้ายคลึงกันส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

จากการศึกษาการมีวิสัยทัศน์ร่วมดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหรือสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กำหนด

เป้าหมายและทิศทางอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานของพันธกิจและค่านิยมองค์กร ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาและนวัตกรรม เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสามารถดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่ต้องถูกควบคุมโดยตรง นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ร่วมยังเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความชัดเจน มีจุดมุ่งหมายร่วม และส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน
2. ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ
3. มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
4. มีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วม
5. สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร

2. การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วันชนก อาจปรุ (2564, น. 16) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม ยอมรับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, น. 9) การทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันมีความสำคัญในทุกองค์การเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิทธิผลของการบริหารงาน

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2563, น. 15) การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Team Working) หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่มหรือทีมที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น ในการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้มีการทำงานเป็นทีม ทีมข้ามสายงาน ทีมงานโครงการ และทีมแก้ปัญหาระหว่างองค์กร การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยการระบุภาระงานอย่างชัดเจน ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพในทีมงาน และการติดต่อประสานงานกับภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง

Senge (1990, อ้างถึงใน กฤษณะ ดาราเรือง, 2558, น. 138) การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน คือ เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์การ โดยแต่ละคน เรียนรู้ด้วยตนเองแต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และเรียนรู้ ร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

Marquardt (2002, p. 95) การทำงานเป็นทีมและแบบเครือข่าย (Teamwork and Networking) คือ การที่องค์กรตระหนักถึงความร่วมมือ การแบ่งปันและสร้างผลรวมที่สูงกว่าจากทรัพยากรทั้งในองค์กร รวมทั้งการร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องในระยะยาวและริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อสร้างการแข่งขัน และการสร้างพลังร่วมอันจะทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

ขวัญตา เจริญศรี (2562, น. 23) การเรียนรู้เป็นทีมก็คือ ทีมที่อาศัยสารสนเทศเพื่อทำงานในกลุ่มคนที่มา จากหลาย ๆ ฝ่ายงาน และมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งความรู้ใหม่จากการปฏิบัติก็จะกลับสู่ ระบบข้อมูล ข่าวสารเป็นวงจรต่อไป

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในระดับองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. มีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม
3. สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ
4. สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ
5. มีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

3. การคิดเชิงระบบ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคิดเชิงระบบไว้ดังนี้

วันชนก อาจปรุ (2564, น. 16) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิธีคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการปฏิบัติงาน รู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

ขวัญตา เจริญศรี (2562, น. 5) การคิดเชิงระบบ (Systemic Thinking) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนวิธีคิดจากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็น การมองแบบองค์รวมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถ เปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความ เป็นจริง เห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นกรอบการทำงานที่มองแบบแผนและความเกี่ยวพันกัน สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้ผลของงานเกิดความกระจ่าง ชัดเจน เป็นระบบการคิดเป็นระบบทำให้ความซับซ้อนสามารถจัดการได้

ศศกร ไชยคำหาญ (2550, น. 9) การคิดอย่างเป็นระบบสนับสนุนให้คนรู้จักคิดวิธีการใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาร่วมกัน

Marquardt & Reynolds (1994, pp. 132-158, อ้างถึงใน ขวัญตา เจริญศรี, 2562, น. 27) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง การที่คนในองค์กร มีความสามารถที่จะเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ โดยมองเห็นภาพความสัมพันธ์กันเป็นระบบโดยรวม (Total System) ได้อย่างเข้าใจ แล้วสามารถมองเห็นระบบย่อย (Subsystem) ที่จะนำไปวางแผนและ ดำเนินการทำส่วนย่อย ๆ นั้นให้เสร็จทีละส่วน

Senge (2006, pp. 6-9) การคิดเชิงระบบ (systems thinking) เป็นวิธีการคิด การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยหลักการนี้จะทำให้เราเห็นวิธีการเปลี่ยนแปลงระบบมากกว่าผลที่จะได้รับ

จากการศึกษาการการคิดเชิงระบบดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคิดอย่างเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของการคิดที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการทำงาน เห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล สามารถวิเคราะห์ จัดลำดับวางแผน แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม
2. บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน
3. ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ
4. บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง
5. บูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน
6. มีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน

4. พลวัตการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพลวัตการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

ขวัญตา เจริญศรี (2562, น. 5) พลวัตการเรียนรู้ (Dynamic Learning) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ที่แสดงออกถึงความสนใจที่จะค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวิธีการสร้าง การเรียนรู้หลากหลายในองค์การ มีการกำหนดวิสัยทัศน์กับนโยบายที่สอดคล้องกัน มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และสามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน เชื่อมโยงการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การ

Marquardt (1996, อ้างถึงใน ชลดา บัวสี, 2562, น. 12-13) พลวัตการเรียนรู้ คือ การแสวงหาความรู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา มีการทำงานอย่างเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานกับครู มีการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคลากร การเรียนรู้ของทีมงาน การเรียนรู้ในระดับกลุ่มงานเข้าด้วยกัน การส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบอย่างต่อเนื่องทั่วองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. ระดับของการเรียนรู้ มี 3 ระดับ การเรียนรู้ในระดับบุคคล การเรียนรู้ของกลุ่มหรือทีม และการเรียนรู้ขององค์การ

2. ประเภทของการเรียนรู้ แบ่งประเภทของการเรียนรู้มาสร้างเป็นกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ประเภทของการเรียนรู้ แม้จะมีความแตกต่างกัน แต่ก็มีความคาบเกี่ยวกันและช่วยให้การเรียนรู้นั้นสมบูรณ์ขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ การเรียนรู้เชิงปรับตัว การเรียนรู้เชิงคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ และการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ

3. ทักษะและวินัยในการเรียนรู้เป็นทักษะหรือวินัยของการที่จะเรียนรู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์การและสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อันประกอบด้วย 6 วินัย ได้แก่

มุ่งสู่ความเป็นเลิศ แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ และแบบแผนการสนทนา

จากการศึกษาพลวัตการเรียนรู้ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บูรณาการความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัว การพัฒนา และการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์ ดังนี้

1. แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
4. สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน
5. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร
6. บูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่
7. การใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน

5. การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการถ่ายทอดความรู้ ไว้ดังนี้

Gephart, et al. (1996) การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองและของผู้อื่น โดยผ่านการแบ่งปันข้อมูล การสื่อสาร และการสะท้อนความรู้ร่วมกันภายในองค์กร โดยการถ่ายทอดความรู้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกและสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างให้เกิดการแลกเปลี่ยน

Garvin (2000) การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง หมายถึง ความสามารถในการส่งผ่านความรู้จากบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มหนึ่ง ไปยังอีกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานและสร้างนวัตกรรม เน้นการถ่ายทอดความรู้ต้องเกิดอย่างเป็นระบบ และต้องมีผลต่อพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

ศศกร ไชยคำหาญ (2562) การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง กระบวนการส่งต่อข้อมูล ข่าวสาร หรือประสบการณ์จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง อย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้รับสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญตา เจริญศรี (2562) การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ ผ่านการใช้เทคโนโลยี การประชุม การอบรม และการพูดคุย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547) การถ่ายทอดความรู้ หมายถึง การถ่ายโอนองค์ความรู้จากผู้มีความรู้ไปยังผู้ที่ยังไม่มีหรือมีน้อยกว่า โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร แลกเปลี่ยน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยี ไว้ดังนี้

Marquardt (1996) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือในการรวบรวม จัดเก็บ จัดระบบ และถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรทุกระดับ เทคโนโลยีช่วยให้เกิด ความรวดเร็วในการสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งข้อมูล และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เทคโนโลยีจึงเป็น กลไกสนับสนุนที่เชื่อมโยง บุคลากร ความรู้ และโครงสร้างองค์กรเข้าด้วยกัน เพื่อทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ถวัลย์ ทองมี (2555) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า หมายถึง เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วย ส่งเสริมการเรียนรู้ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการใช้เทคโนโลยีจะช่วยให้การเข้าถึงข้อมูลและความรู้มีความรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ ถ่ายทอดความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และโปรแกรมการเรียนการสอนออนไลน์

สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2556) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการเชื่อมต่อความรู้และบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร โดยเทคโนโลยีจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ ฐานข้อมูลออนไลน์ที่สามารถจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

ขวัญตา เจริญศรี (2562) ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ และการเข้าถึงความรู้ ในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีต้องเหมาะสมกับประเภทของความรู้ ที่ต้องการเผยแพร่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และ เครื่องมือการสื่อสารดิจิทัล ที่ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของการแบ่งปันและส่งต่อความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บและกระจายความรู้ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์ ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร
2. บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ
3. สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร
4. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร
5. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

วิจารณ์ พานิช (2550) กล่าวถึง บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) เป็นพื้นฐานสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลที่มีความพร้อมและตระหนักรู้ในตนเองมาทำงานร่วมกัน แต่การมีบุคคลเรียนรู้จำนวนมากไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีเครื่องมือหรือกลไกสร้างความเป็นหนึ่งเดียวและความสามัคคีระหว่างสมาชิก เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มนุษย์มีศักยภาพทางปัญญาสูงสุด แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถดึงศักยภาพนี้มาใช้เต็มที่ เพราะขาดทักษะและกระบวนการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต โดยเฉพาะผู้บริหารที่ต้องส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานมีทักษะดังกล่าว การสร้างพลังแห่งตนจึงเป็นการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในยุคที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วได้อย่างยั่งยืน และกล่าวถึง แบบแผนความคิด หรือ “Mental Models” คือวิธีคิดที่บุคคลใช้ในการรับรู้ ตีความ และตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ บุคคลที่เป็น “บุคคลเรียนรู้” จำเป็นต้องมีความสามารถในการรู้เท่าทันวิธีคิดของตนเอง รู้จักวิธีคิดหลากหลาย และสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะการรู้จักตั้งคำถามกับความเชื่อหรือความคิดเดิมที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ เช่น การเหมารวม (Generalization) หรือติดอยู่ในกรอบความคิดแคบ ๆ

Senge (2006) กล่าวถึง ความรอบรู้แห่งตน ไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งขยายสมรรถนะของบุคคลในการสร้างผลงานที่ต้องการ และการสร้างสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาสมาชิกไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกล่าวถึงแบบแผนการคิด คือ แบบแผนการคิดและจิตสำนึกของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ภายในองค์กรและโลกภายนอก ซึ่งจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการตัดสินใจ

สุรัตน์ ดวงชาทม (2549) กล่าวถึง ความรอบรู้แห่งตน ว่าคือความสามารถของบุคคลในการเข้าใจตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจในศักยภาพ จุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

จากการศึกษาความตระหนักรู้และแบบแผนการคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และศักยภาพของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง
2. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้
3. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย
4. ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง

ตารางที่ 2.2 สรุปองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและพฤติกรรมชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวชี้วัด
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	พฤติกรรมของการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างภาพอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานของค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน 2. ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ 3. มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 4. มีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วม 5. สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร
2. การทำงานเป็นทีม	พฤติกรรมของความร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในระดับองค์กร	1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2. มีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม 3. สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ 4. สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ 5. มีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
3. การคิดเชิงระบบ	พฤติกรรมของที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการทำงาน เห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล สามารถวิเคราะห์ จัดลำดับ วางแผนแก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิง	1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม 2. บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน 3. ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ 4. บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง 5. บูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวชี้วัด
	ระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน	6. มีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน
4. พลวัตการเรียนรู้	พฤติกรรมของการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บูรณาการความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัว การพัฒนา และการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	1. แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 2. ส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4. สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน 5. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร 6. บูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่ 7. การใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน
5. การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี	พฤติกรรมของการแบ่งปันและส่งต่อความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ และกระจายความรู้ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย	1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร 2. บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 3. สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร 4. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร 5. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยาม	ตัวชี้วัด
6. ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด	พฤติกรรมของบุคคลในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และศักยภาพของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	1. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง 2. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้ 3. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย 4. ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง

2.3 การประเมินความต้องการจำเป็น

2.3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2564, น. 130) กล่าวถึงความต้องการจำเป็น (Needs) ว่ามีนิยามที่จำแนกได้ 2 ประเภท คือ 1) ความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง โดยความแตกต่างนี้สะท้อนถึงสภาพปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข การประเมินความต้องการจำเป็นจะสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่จำเป็นต้องพัฒนาได้ และ 2) การกำหนดสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งตอบสนองความต้องการจำเป็น

ปุญณิสา เปงยาวงษ์ (2565, น. 89) การประเมินความต้องการจำเป็น คือกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบเพื่อใช้จัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างหรือผลลัพธ์ของสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น ข้อมูลที่ได้จากการการจัดลำดับความสำคัญจะเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ วางแผน และกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกหรือดีขึ้น

วริชญา เจริญสมบัติ (2565, น. 132) การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เพื่อระบุความต้องการจำเป็น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อการพัฒนาทักษะการจัดการเวลาของครู

Beadle de Palomo and Luna (2000) กล่าวว่าการประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการการกำหนดสถานภาพในปัจจุบันเพื่อระบุความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือพื้นที่ที่กำหนด

Koles, et al. (2010) ได้นิยามความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้ข้อมูลนั้นเพื่อกำหนดวิธีการแก้ปัญหาเพื่อกำจัดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็น

Kafman (1982, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลลัพธ์ที่พึงปรารถนา การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Witkin (1984) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่นามาใช้เพื่อกาหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่มุ่งหวังโดยเน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ (Outcome gaps) และนามาจัดเรียงลำดับ และเลือกความต้องการจำเป็นมาแก้ไข

Reviere, et al. (1996) กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ทำอย่างเป็นระบบเพื่อค้นหาสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อระบุความต้องการที่แท้จริง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและการพัฒนาแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการนี้ช่วยให้สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่กำหนด

2.3.2 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, น. 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการ ประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนด นิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผน การดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลา ในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดมีนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจาก ความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำลประเมิน ความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่า มีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นโดยมิได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียง ขั้นการกำหนดทางเลือกการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนด ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการ วางแผนงานจนถึงขั้น

การใช้ประโยชน์ สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมิน ความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใดเพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญทั้งจุดมุ่งหมาย รวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน

Witkin & Altschuld (1995) ได้อธิบายเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวางแผนการดำเนินงาน 2) การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกาหนดความต้องการจำเป็น และ 3) การใช้ประโยชน์จากความต้องการจำเป็น

Kaufman (1987) เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการช่วยให้สามารถระบุความต้องการที่แท้จริงและพัฒนาแผนการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขั้นตอนของ Kaufman ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการในการประเมิน (Defining the Need)
2. การรวบรวมข้อมูล (Collecting Data)
3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Analyzing the Data)
4. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritizing Needs)
5. การพัฒนาแผนการดำเนินงาน (Developing an Action Plan)

McKillip (1987) เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา (Problem Definition) ในขั้นตอนนี้จะต้องระบุปัญหาหรือความท้าทายที่ต้องการแก้ไขหรือประเมินอย่างชัดเจน เช่น ปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากร การไม่เพียงพอของการฝึกอบรม หรือความต้องการในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

2. การระบุความต้องการ (Identifying Needs) ในขั้นตอนนี้ จะต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่แท้จริงจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือกลุ่มเป้าหมาย เพื่อทำความเข้าใจความต้องการที่มีอยู่จริง

3. การประเมินแหล่งทรัพยากร (Assessing Resources) ในขั้นตอนนี้จะมีการพิจารณาทรัพยากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น บุคลากร, งบประมาณ, เทคโนโลยี หรืออุปกรณ์ เพื่อดูว่ามีทรัพยากรที่พร้อมใช้งานหรือไม่

4. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้านี้เพื่อสรุปความต้องการที่สำคัญและสามารถแก้ไขได้ หรือพิจารณาถึงทางเลือกต่าง ๆ ที่สามารถนำมาปรับปรุงได้

5. การพัฒนาแผนการดำเนินงาน (Developing an Action Plan) หลังจากที่มีการประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว จะมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นไปที่การดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงความต้องการที่ระบุ

สรุปได้ว่า กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อระบุความต้องการที่แท้จริง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญและการพัฒนาแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการนี้ช่วยให้สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงสิ่งที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่กำหนด

2.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, น. 279) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยความเป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปหาน้อยเพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุดโดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified}=(I-D)/D \qquad (2\text{-}1)$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า วิธีการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตรคำนวนหาค่า $PNI_{modified}$ นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.4 การสร้างคู่มือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารหลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคู่มือด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.4.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ได้กล่าวว่า คู่มือหมายถึง สมุดหรือหนังสือที่ให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ต้องการรู้เพื่อใช้ประกอบตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาหรือการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อแนะนำวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

มาเรียม นิลพันธุ์ (2558, น. 8) ได้กล่าวว่า คู่มือ (Handbook หรือ Mlanual) หมายถึง เอกสารที่รวบรวมเนื้อหาทั้งทฤษฎีและแบบฝึกปฏิบัติเพื่อใช้ประกอบหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษา

เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีรายละเอียดแนะนำวิธีการปฏิบัติในกิจกรรม เป็นการให้คำอธิบายและเฉลยปัญหาหรือข้อสงสัย เพื่อให้ได้ความรู้และคำตอบอย่างรวดเร็วด้วยตนเองนิยมจัดทำเป็นรูปเล่มทำให้สามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ได้มากขึ้น และมักจะมีภาพประกอบ
เพื่อดึงดูดความสนใจ และเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

2.4.2 คุณลักษณะของคู่มือ

นักวิชาการได้ให้คุณลักษณะของคู่มือไว้ดังนี้

สมจิตร ลิขิตสถาพร (2551, น. 12) ได้กล่าวถึงลักษณะคู่มือที่ดีดังนี้

1. ง่ายที่สุดหากเราสามารถเขียนคู่มือขึ้นมา โดยที่คนอ่านหนังสือไม่ออกก็ยังสามารถทำตามรูปที่เราเขียนขึ้นมาได้ นั้นคือตัวอย่างของคู่มือที่ดีและง่ายเพราะสิ่งที่เราจะทำก็คือถ่ายทอดความรู้เบื้องต้นของเราไปสู่ผู้อื่น ต้องการสื่อสารง่ายที่สุด เราจะเลิกใช้เทคนิคต่าง ๆ ได้

2. เขียนขึ้นมาจากต้นแบบที่ดีก่อนที่เราจะลงมือเขียนคู่มือ ต้องสำรวจดูก่อนว่างานของเรานั้น เป็นต้นแบบที่ดีมีมาตรฐานหรือไม่หากงานบางอย่างยังไม่ใช่วิธีการที่ดีเราเขียนคู่มือออกมาเท่ากับเป็นการลอกแบบที่ไม่ดีไปสู่ผู้อื่นเช่นกัน

3. ได้รับการทดลองใช้ ก่อนที่จะนำคู่มือไปอบรมถ่ายทอดให้ใครเราควรที่จะมีการทดลองใช้

4. แก้ไขปรับปรุงเมื่อเราทดลองใช้พบปัญหาที่ใช้ไม่ได้ผลเราก็ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อทำให้คู่มือของเราเป็นคู่มือที่ดีที่สุด

5. แยกหมวดหมู่ของเรื่องได้ดี ปัญหาของการเขียนคู่มือที่จะเกิดขึ้นเสมอคือการปะปนกับเนื้อหา กระโดดไป กระโดดมา

6. มีการ Up-Date จะมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นคู่มือของเราจะต้องมีการเพิ่มเติมให้ทันเวลา และปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอ

7. มีการเปรียบเทียบที่ถูกที่ผิดยกตัวอย่างเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ควรเปรียบการกระทำที่ถูกต้องกับการกระทำที่ผิดเอาไว้เสมอ จะเป็นคู่มือที่ดี

8. มีแบบฟอร์มควบคุมงาน เมื่อคุณมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานในคู่มือแล้วควรมีการออกแบบฟอร์ม เพื่อตรวจสอบควบคุมการทำงานที่ถูกต้องด้วยเช่นเดียวกัน

ปรีชา ช้างขวัญยืน (2548, น. 23-24) กล่าวไว้ว่าคู่มือที่ดีจะต้องมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ควรระบุให้ชัดเจนว่าคู่มือนั้นเป็นคู่มือสำหรับใคร ใครเป็นผู้ใช้

2. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการให้ผู้ใช้ทำอะไรบ้าง

3. ควรมีส่วนนำที่จูงใจผู้ใช้ว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ผู้ใช้ได้อย่างไรผู้ใช้จะได้รับประโยชน์อะไรบ้าง

4. ควรมีส่วนที่ให้หลักการหรือความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้ใช้ในการใช้คู่มือเพื่อให้การใช้คู่มือเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

5. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับการเตรียมตัว การเตรียมเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งที่จำเป็นในการดำเนินการตามที่คู่มือแนะนำ

6. ควรมีส่วนที่ให้คำแนะนำแก่ผู้ใช้เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งควรมีคุณสมบัติ ประกอบด้วย

6.1 ความถูกต้องของเนื้อหารสาระที่จะสอนควรมีความถูกต้องสามารถช่วยให้ผู้ใช้คู่มือทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ

6.2 ความเพียงพอ ใช้ข้อมูล/รายละเอียดที่เพียงพอที่จะช่วยใช้คู่มือสามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้สำเร็จ

6.3 ความเหมาะสมของการเรียงลำดับขั้นตอน ขั้นตอนการทำจะต้องมีการเรียงลำดับอย่างเหมาะสมซึ่งจะช่วยให้ผู้ใช้สามารถทำสิ่งนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและประหยัด

6.4 ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ ภาษาที่ใช้จะต้องสามารถสื่อให้ผู้ใช้เข้าใจตรงกันกับผู้เขียน ไม่มีความคลุมเครือ หรือทำให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจผิด และภาษาที่ใช้จะต้องช่วยให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจได้ง่าย หากสิ่งใดมีความหมายยากและซับซ้อนควรเขียนให้เข้าใจได้ง่ายโดยใช้เทคนิคอื่น ๆ ประกอบ เช่น การใช้ภาพประกอบ การใช้ตาราง การใช้การเปรียบเทียบอุปมาอุบไมยการยกตัวอย่าง เป็นต้น

สุภาวดี นฤมล (2561, น. 12-18) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของคู่มือที่ดี โดยเน้นความสำคัญของการออกแบบและการจัดทำคู่มือให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้คู่มือสามารถถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. เนื้อหาต้องกระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่าย
2. การจัดรูปแบบต้องเหมาะสม
3. การใช้ภาพประกอบและแผนภูมิที่เหมาะสม
4. การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย
5. ความสมบูรณ์และการจัดเรียงข้อมูลอย่างเป็นระบบ

Dozuki ได้กล่าวถึง คู่มือที่ดีควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างที่ชัดเจน (เริ่มจากภาพรวมแล้วเข้าสู่รายละเอียด)
2. ใช้ภาพประกอบหรือไดอะแกรมเพื่อช่วยในการอธิบาย
3. ภาษาที่เรียบง่ายและเข้าใจได้ทันที
4. ออกแบบให้เหมาะกับผู้อ่าน เช่น คู่มือสำหรับผู้เริ่มต้น vs ผู้เชี่ยวชาญ
5. ใช้ลำดับขั้นตอนที่มีตรรกะ

Magda Wojcik (2024) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคู่มือเชิงวิชาการ 5 ประการ ดังนี้

1. ความชัดเจน (Clarity)
2. ความเป็นระบบ (Structure)
3. ความถูกต้องของข้อมูล (Accuracy)
4. ความกระชับ (Conciseness)
5. การเข้าถึงง่าย (Accessibility)

Budrich Publishing (2021) เสนอว่าเนื้อหาของคู่มือหรือเอกสารวิชาการที่ดีควรประกอบด้วย

1. ความชัดเจนของภาษา
2. การจัดลำดับข้อมูลอย่างมีระบบ
3. การใช้เหตุผลและหลักฐานรองรับ
4. ความเป็นกลางของผู้เขียน

5. การใช้คำศัพท์ที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของคู่มือที่ดี มีลักษณะดังนี้ ควรมีเนื้อหาชัดเจน กระชับ ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และมีภาพประกอบเพื่อเสริมความเข้าใจ ควรจัดเรียงเนื้อหาอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนการทดลองใช้ มีการปรับปรุงตามความเหมาะสม พร้อมให้คำแนะนำและแบบฟอร์มที่ช่วยควบคุมการทำงาน นอกจากนี้ควรใช้เหตุผลประกอบ และคงความเป็นกลางเพื่อให้คู่มือมีความน่าเชื่อถือและใช้งานได้จริง

2.4.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการได้ให้องค์ประกอบของคู่มือไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, น. 1-7) ได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียนขึ้นเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการฝึกอบรมกิจกรรมสภานักเรียนสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้สามารถถ่ายทอดหลักการของสภานักเรียนและให้นักเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากกิจกรรมสภานักเรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม คู่มือการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) โครงสร้างของหลักสูตรและ 4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ ส่วนที่ 2 โครงสร้างหลักสูตรการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่จะอบรมพัฒนา และกิจกรรมต่าง ๆ และส่วนที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้จากการฝึกอบรม ประกอบด้วย 1) แบบสำรวจความพึงพอใจการจัดกิจกรรมฝึกอบรมสภานักเรียน 2) แบบสังเกตพฤติกรรม 3) แบบประเมินผลงาน และ 4) แบบสัมภาษณ์

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2535, น. 89) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 6 ส่วน ได้แก่

1. คำชี้แจงการใช้คู่มือ
2. เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน
3. คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการ
4. คำแนะนำในการปฏิบัติ
5. แบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง
6. ภาคผนวกหรือเอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้กำหนดองค์ประกอบของคู่มือการปฏิบัติงานไว้ 11 ส่วน ได้แก่

1. ปกและประวัติการแก้ไขเนื้อหา
2. วัตถุประสงค์
3. ขอบเขต
4. คำจำกัดความ
5. หน้าที่ความรับผิดชอบ
6. การทบทวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
7. การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน
8. ผังการไหลเวียนของกระบวนการ
9. ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
10. เอกสารอ้างอิง

11. ภาคผนวก

พงศธร เจริญวัฒน์ (2563, น. 48-52) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคู่มือมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. บทนำ เป็นการอธิบายถึงความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ รวมถึงกลุ่มเป้าหมายที่ใช้คู่มือนี้

2. เนื้อหาหลัก เป็นการรวมถึงการแบ่งเนื้อหาเป็นหัวข้อย่อย ๆ ที่ชัดเจน เช่น ขั้นตอนการปฏิบัติงาน วิธีการหรือแนวทางที่ควรปฏิบัติ

3. สรุปประเด็นสำคัญ เป็นการสรุปเนื้อหาหลักที่ควรจดจำหรือปฏิบัติตาม

4. ภาคผนวก เป็นการรวมข้อมูลที่เป็นแบบฟอร์มเอกสาร หรือเอกสารเพิ่มเติมที่อาจต้องการอ้างอิง

5. เอกสารอ้างอิง เป็นรายการแหล่งข้อมูลหรือเอกสารที่ใช้ในการเขียนคู่มือ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรม ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินการพัฒนา และส่วนที่ 5 การวัดการประเมินผลและแหล่งอ้างอิง ซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือในการพัฒนาสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ นั้นเป็นเนื้อหาที่ง่ายต่อความเข้าใจ มีวิธีการใช้ไม่สลับซับซ้อน การนำเสนอแหล่งความรู้สื่ออุปกรณ์มีความสอดคล้องกับเนื้อหาในการพัฒนา โดยผู้ใช้จะต้องศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในคู่มือให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของคู่มือ

2.5 แนวทางการพัฒนา

2.5.1 ความหมายของแนวทาง

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ให้ความหมายว่า "แนวทาง" หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้เป็นแนว

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, น. 21) สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง วิธีปฏิบัติที่สร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

Good (1973) ได้นิยามความหมายของคำว่า "แนวทาง" หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบ หรือเป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด และเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner and Wankel (1986) ให้ความหมายว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ง่ายยิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนในนิยามความสัมพันธ์และข้อเสนอที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า แนวทาง หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการที่ถูกออกแบบขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแบบแผนหรือกรอบในการดำเนินงาน ทั้งในเชิงปฏิบัติ เชิงทฤษฎี และเชิงมโนทัศน์ โดยมีเป้าหมาย

เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือบริบทที่เกี่ยวข้อง

2.5.2 ความหมายของการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาตำราเอกสาร และงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

ยนต์ ชุ่มจิต (2541, น. 30) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม

คำหมาน คนไค (2542, น. 28) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, น. 21) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น

เชาวเรศ ใจทัด (2559, น. 45) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, น. 37) สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มีการดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ คุณภาพ มาตรฐาน หรือศักยภาพ โดยอาศัยวิธีการที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ จนนำไปสู่ความเจริญหรือความสำเร็จตามที่องค์กรหรือบุคคลตั้งไว้

จากความหมายของแนวทางและการพัฒนา สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นตัวแบบหรือแผนการในการปรับปรุงและพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มคุณภาพและมาตรฐานในกระบวนการต่าง ๆ ทั้งในองค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านการดำเนินงานที่เป็นระบบและมีการวางแผนอย่างชัดเจน

2.5.3 ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

คุณลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางที่นักวิชาการกล่าวไว้มี ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน ที่มีจุดหมายเพื่อแก้ปัญหา โดยมีความเกี่ยวข้องกับการวางแผนใช้กลยุทธ์เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูลกัน

3. การพัฒนาองค์กร เป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและใช้เวลานาน กระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่การแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไป หากต้องดำเนินการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กรมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่สมบูรณ์ โดยทั่วไปจะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565, น. 42) ได้กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางเป็นไปตามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ โดยลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนานั้นมีการยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจในสิ่งที่สำเร็จที่มีอยู่และต้องมีการขวนขวายเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางประกอบด้วยการมีแผนที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงเพื่อแก้ปัญหา โดยเน้นการพัฒนาในลักษณะเชิงระบบที่มีปฏิสัมพันธ์และเกื้อกูลกัน การพัฒนาต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง ต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอและเน้นการมีส่วนร่วมของผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสุขภาพที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาควรเหมาะสมและเป็นไปได้ตามบริบทขององค์กร รวมทั้งมีความยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.6.1 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มิได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กกลุ่มอายุ 4-5 ปี ให้ได้รับการพัฒนาความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อย่างเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา

2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ให้ได้เข้าเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เพื่อให้เด็กวัยการศึกษาภาคบังคับทุกคนมีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

3. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับต่อเนื่องจากการศึกษาระดับประถมศึกษา เพื่อให้เด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้เรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วมีทักษะเพียงพอในการประกอบอาชีพและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 103/1 ถนนรณชัยชำญยุทธ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด รหัสไปรษณีย์ 45000 โทรศัพท์ 0-4351-3003, 0-4351-3388, 0-4351-3398 โทรสาร 0-4351-4014 เว็บไซต์ www.roiet1.go.th อีเมลroietarea1@gmail.com

เขตบริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในสังกัด ในพื้นที่ 7 อำเภอ ดังนี้

1. อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
2. อำเภอจตุรพักตรพิมาน
3. อำเภอธวัชบุรี
4. อำเภอศรีสมเด็จ
5. อำเภอจังหาร
6. อำเภอเชียงขวัญ
7. อำเภอทุ่งเขาหลวง

2.6.2 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา (ข้อมูลพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568)

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

รายการ	จำนวน
1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	
1.1 หน่วย/กลุ่ม	9 กลุ่ม และ 1 หน่วย
1.2 โรงเรียนในสังกัด	216 โรงเรียน
1.3 ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา	22 ศูนย์
2. นักเรียน	
2.1 นักเรียนโรงเรียนในสังกัด	25,288 คน
2.1.1 ก่อนประถมศึกษา	4,922 คน
2.1.2 ประถมศึกษา	17,309 คน
2.1.3 มัธยมศึกษาตอนต้น	3,057 คน
***ข้อมูลปีการศึกษา 2568	
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
3.1 ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา	2,074 คน
3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	177 คน
3.1.2 ครู	1,789 คน
3.1.3 พนักงานราชการ	59 คน
3.1.4 ลูกจ้างประจำ	49 คน
3.2 ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	97 คน
3.2.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	1 คน
3.2.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3 คน
3.2.3 กลุ่มนิเทศติดตามผลและประเมินผล	19 คน
3.2.4 กลุ่มส่งเสริมและจัดการศึกษา	7 คน

(ต่อ)

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน
3.2.5 กลุ่มอำนวยการ	19 คน
3.2.6 กลุ่มนโยบายและแผน	10 คน
3.2.7 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์	19 คน
3.2.8 กลุ่มกฎหมายและคดี	3 คน
3.2.9 กลุ่มงานบุคคล	11 คน
3.2.10 หน่วยตรวจสอบภายใน	3 คน
3.2.11 กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร	1 คน
3.2.12 กลุ่ม ICT	1 คน
***ข้อมูลปีการศึกษา 2568	

วิสัยทัศน์

“องค์กรคุณภาพชั้นนำ ก้าวล้ำนวัตกรรมการศึกษา พัฒนาผู้เรียนสู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียน ให้มีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาและใช้นวัตกรรมทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

3. พัฒนาสถานศึกษาและระบบบริหารจัดการศึกษา ทุกระดับให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาด้วยเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของผู้เรียนที่มีความรู้ความเข้าใจในภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่และชีวิตวิถีถัดไป

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาที่มีความปลอดภัย

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของสถานศึกษาที่มีแผน/มาตรการในการจัดการภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการตามแนวทางในการจัดการภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

ตัวชี้วัดที่ 1 อัตราการเข้าเรียนสุทธิของผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

ตัวชี้วัดที่ 2 อัตราการเข้าเรียนสุทธิของผู้เรียนปฐมวัย

ตัวชี้วัดที่ 3 จำนวนผู้เรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงบริการทางการศึกษา และได้รับการพัฒนาสมรรถภาพหรือบริการทางการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็น

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนปัจจัยพื้นฐานสำหรับนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของนักเรียนปฐมวัยที่มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีขึ้นไป

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการเตรียมความพร้อม (ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA

ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนตามพหุปัญญา

ตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการคัดกรองเพื่อพัฒนาพหุปัญญารายบุคคล

ตัวชี้วัดที่ 7 จำนวนผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามความถนัดและความสามารถ (วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ทัศนศิลป์ นาฏศิลป์ ดนตรี กีฬา)

ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละของนักเรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

ตัวชี้วัดที่ 9 ร้อยละของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ 10 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของหน่วยงานและสถานศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของสถานศึกษานำร่องในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา โรงเรียนคุณภาพที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1 ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ONLINE

ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของสถานศึกษาและหน่วยงานที่ใช้ระบบเชื่อมโยงข้อมูลในระบบแบบเรียลไทม์ (Real Time)

ผลผลิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการดำเนินงาน 5 ผลผลิต

1. ผู้จบการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา
2. ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ
3. เด็กพิการเรียนร่วมได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสมรรถภาพ
4. เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ผู้มีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาศักยภาพ

โดยมีหน่วยกำกับ ประสาน ส่งเสริมการจัดการศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด 220 แห่ง เป็นหน่วยงานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองสภาพปัญหาความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ รองรับการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ ความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

2. ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัยจากทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี

3. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ เป็นผู้มีคุณภาพ มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

2.6.3 สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา และหน่วยงานจัดการศึกษาอื่น ๆ ให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรมตลอดจนบริหารงานโดย 2 องค์คณะบุคคลที่เรียกว่า คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดร้อยเอ็ด และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบประเมินผลและนิเทศการศึกษา โดยมีอำนาจการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีโครงสร้างการบริหารงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ผังหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.6.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการศึกษา (SWOT Analysis)

ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทุกภาคส่วนร่วมระดมความคิด วิเคราะห์และประเมินองค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน (SWOT Analysis) มีการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทางด้านการศึกษา เรียกว่า C-PEST สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยใช้ SWOT ANALYSIS

2.6.4.1 ปัจจัยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นเครื่องมือ

2) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3) บุคลากรทางการศึกษาในองค์กร มีความรู้ในการคิดเชิงระบบ (System Thinking) เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกัน ทำให้ทราบถึงยุทธศาสตร์องค์กร ทั้งปัจจัยตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต โดยร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กร รวมทั้งสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด การจัดสรรงบประมาณที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งผลสำเร็จขององค์กร

4) บุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีความตระหนัก พร้อมทั้งร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ตรงตามทิศทางที่องค์กรกำหนด ทำให้มีการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

5) บุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาความคิด มีการปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลก (Mental Model)

2.6.4.2 วิเคราะห์สภาพภายใน

1) จุดอ่อน (Weaknesses) 1.1) การมอบหมายภาระงานไม่ชัดเจน (วิเคราะห์งานไม่ชัดเจน) 1.2) จัดสรรงบประมาณไม่ตรงกับภาระงานและไม่เหมาะสม 1.3) การจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึง ไม่กระจายทุกกลุ่มงาน 1.4) การประชาสัมพันธ์ให้ความสำคัญในบางเรื่อง 1.5) การดูแลอาคารสถานที่ไม่สม่ำเสมอและไม่ทั่วถึง 1.6) ด้านคุณภาพผู้เรียน (ด้านผลสัมฤทธิ์) 1.7) ด้านโอกาสฐานบนและฐานล่าง (ปฐมวัยกับขยายโอกาสซ้ำซ้อน) 1.8) ระบบการบริหารจัดการ ความเป็นนิติบุคคล การกระจายอำนาจ 1.9) บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่ครบตรงกับวิชาเอก 1.10) นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติต่ำกว่าระดับประเทศ 1.11) บุคลากรบางส่วนจัดการเรียนการสอนแบบเก่า ไม่ใช้เทคโนโลยีสื่อนวัตกรรม 1.12) ขาดการนิเทศ ติดตาม ไม่เป็นระบบ ไม่ต่อเนื่อง 1.13) นโยบายกำหนดมาจากส่วนกลางไม่เน้นตามความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 1.14) ภารกิจงานมีความซ้ำซ้อน 1.15) ผลการทดสอบระดับชาติ (O-net) ต่ำกว่ามาตรฐานบางกลุ่ม 1.16) นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษยังไม่ได้รับการสนับสนุน

2) จุดแข็ง (Strengths) 2.1) นโยบายเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง 2.2) สถานศึกษาจัดให้บริการประชากรในวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายได้ครอบคลุมทั่วถึง 2.3) สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2.4) บุคลากรมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ 2.5) บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ 2.6) มีงบประมาณในการบริหารงานที่เพียงพอ 2.7) ยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน และแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน 2.8) บริการรวดเร็วเป็นกัลยาณมิตร 2.9) มีอาคารสถานที่เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้ดี 2.10) มีระบบประกันคุณภาพ และหลักสูตร 2.11) มีเครือข่ายการมีส่วนร่วมเข้มแข็ง 2.12) มีระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็ง 2.13) บุคลากรมีประสบการณ์ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

2.6.4.3 วิเคราะห์สภาพภายนอก

1) โอกาส (Opportunities) 1.1) มีกฎหมาย พรบ.การศึกษา นโยบายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมเอื้อต่อการพัฒนาการศึกษา 1.2) ผู้นำการเมืองระดับชาติ ระดับท้องถิ่นให้ความสำคัญในการสนับสนุนการศึกษาในจังหวัดร้อยเอ็ด 1.3) ความมีเสถียรภาพการเมืองในระดับจังหวัดร้อยเอ็ดไม่แทรกแซงต่อการศึกษา 1.4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 1.5) ผู้เรียนมีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น 1.6) มีองค์กร กำกับ ติดตาม ประเมินผลงาน สามารถตรวจสอบได้ 1.7) มีค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 1.8) เศรษฐกิจมีสภาพดีขึ้นจากผลการพัฒนาอย่างหลากหลายและเป็นระบบ 1.9) สภาพชุมชนเข้มแข็งทำให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของการศึกษา 1.10) หลักสูตรท้องถิ่นช่วยให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นชุมชนรักษ์บ้านเกิดตัวเอง 1.11) ชุมชนมีกองทุนหมู่บ้านและกองทุนจากรัฐ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

1.12) องค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน ชุมชน เครือข่ายผู้เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนในการจัดการศึกษา 1.13) มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย รวดเร็ว เอื้อต่อการทำงาน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารและจัดการศึกษา สื่อสารได้รวดเร็ว 1.14) ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) 1.15) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐ เอกชน และชุมชนให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 1.16) หน่วยงานทางการศึกษามีความตื่นตัวในการนาเทคโนโลยีมาใช้ 1.17) มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี ภูมิปัญญาที่ดีงามเป็นเอกลักษณ์ประจำถิ่น 1.18) ผู้ปกครองเห็นคุณค่าในการนำศาสตร์พระราชามาใช้ในวิถีประจำวัน 1.19) ผู้ปกครองให้ความสำคัญด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ 1.20) ประชาชนผู้เกี่ยวข้อง องค์กรภายนอกให้ความสำคัญและร่วมมือต่อสถานศึกษา 1.21) ผู้เรียนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ 1.22) มีแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 1.23) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวดเร็ว เอื้อต่อการทำงาน 1.24) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและจะพัฒนาในทุกด้าน 1.25) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่านิยมทางด้านเศรษฐกิจโดยยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมากขึ้น 1.26) มีความเสมอภาคในการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 1.27) สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการจัดการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 28) ชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี

2) อุปสรรค (Threats) 2.1) มีการเปลี่ยนแปลงการเมือง เปลี่ยนนโยบายบ่อย 2.2) การเมืองท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 2.3) กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับส่งผลกระทบในการปฏิบัติงาน ทำให้ขาดขวัญและกาลังใจ 2.4) สภาพภูมิประเทศส่งผลผลิตที่ไม่แน่นอน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน เน้นชุมชนการเกษตรกรรมต้องย้ายถิ่นบ่อย ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน 2.5) ประชาชนยากจน มีรายได้น้อย 2.6) เศรษฐกิจแบบทุนนิยมทำให้มีนายทุนเอาเปรียบเกษตรกร 2.7) การระดมทรัพยากรทางการศึกษาทำได้น้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนาในสภาพปัจจุบัน 2.8) ขาดงบประมาณในการจัดซื้อ/บำรุงรักษา สื่อวัสดุอุปกรณ์ 2.9) ขาดประสิทธิภาพเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 2.10) โรงเรียนในเขตพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร มีอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (ICT) 2.11) ค่านิยมผู้ปกครอง ส่งบุตรหลานไปเรียนในเมืองมากขึ้น 2.12) กระแสวัตถุนิยมทำให้พฤติกรรมและค่านิยมสนใจบริโภคนิยมมากขึ้น 2.13) ปัญหาเด็กพิการทุพพลภาพมีปัญหาบกพร่องทางสติปัญญา 2.14) ปัญหายาเสพติดและพฤติกรรมเสี่ยงเรื่องเพศ และปัญหาครอบครัว 2.15) สังคมภูมิประเทศมีความแตกต่าง ได้แก่ พื้นราบและพื้นภูเขา 2.16) ระบบการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์มีการปรับเปลี่ยนบ่อยมาก 2.17) มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร ระบบการบริหารงบประมาณมีการปรับเปลี่ยนบ่อย นโยบายไม่ต่อเนื่อง 2.18) ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี 2.19) การเมืองท้องถิ่น มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา 2.20) โรงเรียนอยู่ชายขอบติดต่อกับเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นเส้นทางขนถ่ายยาเสพติด นักเรียนเสี่ยงต่อการติดยาเสพติด

2.6.4.4 พันธกิจ (Mission)

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3) ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล บูรณาการการจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

2.6.4.5 เป้าประสงค์ (Goals)

1) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

2) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

3) นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4) ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามสมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพ มีวัฒนธรรมการทางานที่ดี

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เป็นไปตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมาตรฐานการศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายภาคประชารัฐ ในการบริหารจัดการศึกษาและกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้สื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีงานวิจัยที่สามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.6.4.6 ยุทธศาสตร์ (Strategy)

1) จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2) เร่งรัดพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

5) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ทั้งนี้ ภารกิจและบทบาทของสำนักงาน ได้

สะท้อนแนวคิดของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรและกับภาคีเครือข่ายภายนอก

วิสัยทัศน์ของสำนักงาน คือ “เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้วยเทคโนโลยีสร้างโอกาสอย่างทั่วถึง บนพื้นฐานของความเสมอภาคและความพอเพียง” ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน กลยุทธ์หลักของสำนักงานฯ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และการเรียนรู้ร่วมกันทั้งระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงาน พบว่า มีจุดแข็งที่สำคัญคือการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูง มีระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่โอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาคือ การสนับสนุนจากภาครัฐ การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย เช่น ชุมชน ท้องถิ่น และภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ แนวโน้มการพัฒนาของสำนักงาน ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การขับเคลื่อนนวัตกรรมทางการศึกษา และการสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการปรับตัว การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการสร้างความรู้ใหม่จากบริบทที่แท้จริงขององค์กร

กล่าวโดยสรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีบริบทและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างยั่งยืน

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

ปาริชาต คำภาบุตร และอำนาจ ชนะวงศ์ (2560, น. 173-186) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 3) เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) ความสามารถและความเข้าใจ 1.2) ทัศนคติ 1.3) ทักษะ 1.4) การสื่อสาร 1.5) การเรียนรู้วิธีการปฏิบัติ 1.6) ภาวะผู้นำทีม 1.7) การให้ความสำคัญแก่ความคิดที่หลากหลายและ 1.8) การตรวจสอบการเรียนรู้และมีตัวชี้วัด จำนวน 50 ตัวชี้วัด 2) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มีแนวทางดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา บุคลากรมีความเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันได้ บุคลากรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง บุคลากรมีการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานร่วมกันกับเพื่อนครูอยู่เสมอ ผู้บริหารมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียน สามารถคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ สถานศึกษามีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

เขมนิจ บุญสาลี และกาญจน์ เรืองมนตรี (2564, น. 205-219) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา 2) พัฒนากลยุทธ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้แก่ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน ดัชนีความต้องการจำเป็นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.108-0.168 พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิดอ่าน มีความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านความรอบรู้แห่งตน ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามี 5 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ส่งเสริมการบริหารด้วยระบบคุณภาพอย่างยั่งยืน 2) กลยุทธ์ส่งเสริมศักยภาพผู้บริหาร และครู 3) กลยุทธ์ส่งเสริมการใช้ความรู้ประสบการณ์ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน 4) กลยุทธ์ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน และ 5) กลยุทธ์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 มาตรการ 5 วัตถุประสงค์ 15 เป้าหมาย 23 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 44 แนวทางปฏิบัติ ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาการเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

สุริยาคาร ยันอินทร์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ พบว่า ครูและบุคลากรควรได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานตามหน้าที่ของตนสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ครูและบุคลากรควรสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อเสนอดังกล่าวจะช่วยให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ได้รับการฝึกอบรมให้มีทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงานตามหน้าที่ของตน สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมไปถึงการเรียนรู้เป็นทีมเพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษาในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ระบบย่อยด้านองค์การ พบว่า สถานศึกษาควรสร้างพันธกิจ ค่านิยม และปรัชญาที่สอดคล้องและสนับสนุนทิศทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตอย่างต่อเนื่องผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์และยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรควรมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวทางดังกล่าวจะช่วยในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทำให้สถานศึกษามีทิศทางที่ชัดเจนในการมุ่งสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3. ระบบย่อยด้านบุคคล พบว่า ครูและบุคลากรควรเปิดใจเรื่องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรควรมีเวลาในการจัดเตรียมสอน ลดภาระงานที่เป็นงานเอกสาร การประเมินต่าง ๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ครูและบุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาและพัฒนาตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน การลดภาระงานประเมินต่าง ๆ ของครูก็จะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนตามหลักการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเอื้อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ระบบย่อยด้านความรู้ พบว่า สถานศึกษาควรจัดระบบกระบวนการสร้างความรู้ เก็บรวบรวมความรู้ไว้เป็นหมวดหมู่ มีการเก็บรักษาความรู้ที่มีคุณค่าเพื่อความสะดวกต่อการค้นหาและ

ส่งผ่านความรู้ให้กับครูและบุคลากรได้เป็นอย่างดี สถานศึกษาควรกำหนดกรอบวิธีการค้นคว้าหาความรู้ นำความรู้ที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปองค์ความรู้ที่ได้และบันทึกความรู้ของครูและบุคลากร สถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาความต้องการเรียนรู้ ความจำเป็นในการเรียนรู้ของครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จ แนวทางดังกล่าวจะช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีการค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร สถานศึกษาจึงเห็นความสำคัญของกระบวนการสร้างความรู้ การเก็บรวบรวมความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาอันเป็นส่วนสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

5. ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี พบว่า สถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มความสามารถในการเก็บรวบรวมความรู้ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการใช้เครือข่ายเทคโนโลยี สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านการสืบค้นให้กับนักเรียนเพื่อให้สามารถใช้เป็นแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ แนวทางดังกล่าวสนับสนุนให้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ครูและบุคลากรจะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บความรู้ และสร้างแหล่งเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2565, น. 65-66) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 210 คน ใช้วิธีการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified}$=.019) รองลงมาเป็นด้านการเรียนรู้เป็นทีม ($PNI_{modified}$=.018) ด้านแบบแผนทางความคิด ($PNI_{modified}$=.014) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (PNIModified=.009) และด้านความรอบรู้แห่งตน ($PNI_{modified}$=.008) โดยมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 5 ด้าน 15 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ด้านความรอบรู้แห่งตน มีแนวทางการพัฒนา คือ 1.1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 1.2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ชัดเจน 1.3) การจัดสัมมนา อบรม การจัดทำโครงการหรือโครงงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 2) ด้านแบบแผนทางความคิด มีแนวทางการพัฒนา คือ 2.1) การจัดการประชุมบุคลากร แลกเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาสถานศึกษา 2.2) การจัดอบรม และให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี 2.3) การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีแนวทางการพัฒนา คือ 3.1) การจัดการอบรมพัฒนาบุคลากร 3.2) การจัดประชุม จัดกิจกรรมระดมความคิด และสร้างความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 3.3) การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำนโยบาย เป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา คือ 4.1) การจัดการอบรม หรือการประชุมร่วมกันในการรับฟังความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงาน 4.2) การร่วมกันจัดทำยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาหรือแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน 4.3) การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์การเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในองค์การ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนา คือ

5.1) การจัดทำเอกสารในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ 5.2) การกำหนดแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามมาตรฐานและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 5.3) การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม และตรวจสอบการพัฒนาองค์การ

มาลัยพิมพ์ ตันทา (2567) ได้ศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ประยุกต์ใช้ทักษะและวิธีใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง กระจายอำนาจ มอบอำนาจตามบทบาทหน้าที่ตามความสามารถ มุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม นำเทคโนโลยีมาส่งเสริมเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ สร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เผยแพร่ผู้มีงาน ลดขั้นตอนการทำงาน สนับสนุนส่งเสริมให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

วารุณี ทวีบท, อำนาจ ชนะวงศ์ และจิราพร วิชระโภชน์ (2567, น. 18-36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เรียงตามความต้องการจำเป็นและความต้องการพัฒนา ได้ดังนี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 5 แนวทาง ด้านการคิดเชิงระบบ 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ 5 แนวทาง ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5 แนวทาง ด้านเทคโนโลยี 5 แนวทาง และผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Alfaro-Ponce, et al. (2023, pp. 1-12) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาในเม็กซิโกและนโยบายสาธารณะทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการคิดที่ซับซ้อนในยุคดิจิทัล: รูปแบบการจัดการเทคโนโลยี ได้ศึกษาการปรับปรุงระบบการศึกษาในประเทศเม็กซิโก โดยมุ่งเน้นนโยบายสาธารณะด้านเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การคิดอย่างซับซ้อน ซึ่งเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 งานวิจัยเสนอรูปแบบการจัดการเทคโนโลยีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับอุดมศึกษา เพื่อส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษา 4.0 อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยได้ตั้งคำถามสำคัญเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่สถาบันการศึกษา และการลงทุนหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีในบริบทการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบศักยภาพของสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ผลการวิจัยเสนอว่าการออกแบบระบบการจัดการเทคโนโลยีควรอยู่บนพื้นฐานของฐานข้อมูลที่เชื่อถือได้ และการประเมินโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่เดิม เพื่อคาดการณ์ความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยี ทั้งนี้ งานวิจัยดังกล่าวยังสะท้อนถึงบทบาทของเทคโนโลยีในฐานะกลไกขับเคลื่อนนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน อีกทั้งยังมีส่วนในการกำหนดทิศทางการใช้จ่ายงบประมาณด้านการศึกษาในระดับนโยบายสาธารณะ อันเป็นประเด็นสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เท่าทันบริบทโลกดิจิทัล

Fischer, et al. (2023, pp. 1-16) ได้ศึกษาประเด็นเกี่ยวกับความท้าทายในยุคดิจิทัล ภายใต้หัวข้อ “The Challenge for the Digital Age: Making Learning a Part of Life” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวคิดเชิงกรอบ (Framework) และเทคนิคทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันอย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบการตัดสินใจสำหรับการวิจัย ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างวิวัฒนาการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) สื่อ และการเรียนรู้ โดยผสานทั้งมุมมองเชิงทฤษฎีและเชิงโต้แย้ง งานวิจัยตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า สังคมดิจิทัลก่อให้เกิดทั้งโอกาสและความท้าทายต่อระบบการเรียนรู้และการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่การเป็น “ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต” งานวิจัยยังเน้นว่าโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลควรได้รับการออกแบบให้สามารถรองรับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง โดยอิงกับความคิดริเริ่มและคุณค่าที่เหมาะสมกับบริบทยุคดิจิทัล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แม้การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่สิ่งที่จำเป็นคือการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบของสถานศึกษาให้สามารถกำหนดแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และคุณค่าที่สอดคล้องกับสังคมดิจิทัล

Guinan, et al. (2019, pp. 717-727) ได้ศึกษากระบวนการสร้างทีมงานโครงการดิจิทัลที่มีนวัตกรรม ภายใต้หัวข้อ “Creating an Innovative Digital Project Team: Levers to Enable Digital Transformation” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์บทบาทของทีมงานในฐานะโครงสร้างสำคัญของการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ภายในองค์กร งานวิจัยเน้นว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง ความสามารถขององค์กรในการปรับตัว ตอบสนอง และกำหนดตำแหน่งของตนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยชี้ให้เห็นว่า แม้องค์กรจำนวนมากให้ความสำคัญกับแนวทางแบบคล่องตัว (Agile) และกระบวนการบริหารโครงการ แต่ยังขาดงานวิจัยที่ลงลึกเกี่ยวกับ พลวัตภายในของทีมดิจิทัล โดยเฉพาะด้านบทบาทของสมาชิกทีม การเสริมสร้างศักยภาพ การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาภาวะผู้นำภายในบริบทของการทำงานเชิงดิจิทัล ผลการศึกษาเสนอองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงานดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

1. การมีองค์ประกอบของทีมที่หลากหลายและมีเป้าหมายชัดเจน
2. การตั้งเป้าหมายใหม่อย่างต่อเนื่อง (Goal Reframing)
3. การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งภายในทีม
4. การจัดการและพัฒนาผู้มีความสามารถ (Talent Management)

โดยงานวิจัยนี้ใช้กรณีศึกษาจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทีมงานในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Patmanthara and Hidayat (2018, pp. 1-7) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของนักเรียนมัธยมปลายสายอาชีวศึกษาผ่านรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Improving Vocational High School Students Digital Literacy Skill through Blended Learning Model) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่มีผลกระทบต่อความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลดิจิทัล เนื่องจากข้อมูลที่เผยแพร่ในโลกดิจิทัลนั้นอาจไม่จริงและถูกต้อง

เสมอไป ดังนั้นนักเรียนอาชีวศึกษาในฐานะที่จะกลายเป็นคนทำงานมืออาชีพจึงควรมีทักษะด้านดิจิทัล ความพยายามประการหนึ่งที่จะพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของนักเรียนคือการใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้แบบดั้งเดิม (Face-to-Face) กับรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์ที่ใช้ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ (LMS) การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างห้องเรียนที่ควบคุมโดยโมเดลทั่วไปกับห้องเรียนทดลองที่ใช้โมเดลการเรียนรู้แบบผสมผสานหรือไม่ วิธีการวิจัยที่ใช้ คือ การออกแบบกลุ่มควบคุมก่อนทดสอบ หลังการทดสอบ โดยมี 3 ชั้นเรียนทดลอง และ 3 ชั้นเรียนควบคุม ผลการศึกษาครั้งนี้ระบุว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทักษะความรู้ด้านดิจิทัลระหว่างชั้นเรียนควบคุมและชั้นเรียนทดลอง ซึ่งหมายความว่าการนำแบบจำลองแบบผสมผสานไปใช้สามารถพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัลของนักเรียนได้

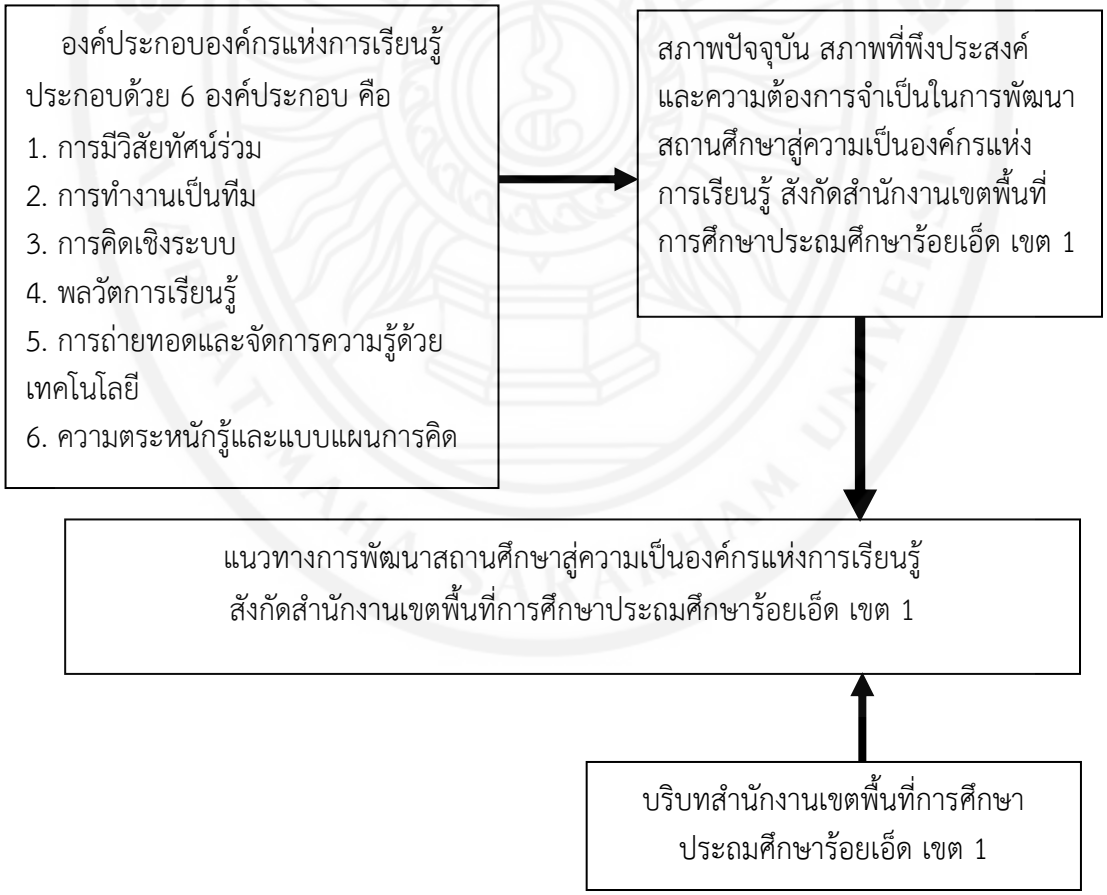
Akour and Alenezi (2022, pp. 1-13) ได้ศึกษา เรื่อง อนาคตการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Higher Education Future in the Era of Digital Transformation) มีที่มาจากการศึกษาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาจำนวนมากว่ามีความกังวลเกี่ยวกับปัญหาการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในสถาบันอุดมศึกษา (HEI) ทักษะด้านดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องมากขึ้นในทุกบริบท โดยเฉพาะในที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้ วัตถุประสงค์หลักประการหนึ่ง ของมหาวิทยาลัยจึงเปลี่ยนไปเป็นการเตรียมในอนาคตเพื่อจัดการกับปัญหาและมองหา แนวทางแก้ไข รวมถึงการรู้สารสนเทศซึ่งเป็นชุดทักษะที่สำคัญ การวิจัยความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีการศึกษาในระดับอุดมศึกษากำลังถูกหารือและถกเถียงกัน โดยมีการนำเสนอ กฎหมาย โครงการ และยุทธวิธีต่าง ๆ เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ของนักเรียนปัจจุบันตั้งแต่แรกเกิด และยังมีการแบ่งแยกทางดิจิทัลหลายประเภทที่มีอยู่ใน สังคม และส่งผลกระทบต่อคนรุ่นใหม่และอนาคตทางดิจิทัล นักเรียนในปัจจุบันไม่มีการเตรียมตัวสำหรับสังคมที่อุดมไปด้วยเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยและการสอนควรสอนและเตรียม นักเรียนเพื่อผ่านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่สำคัญ อันจะตอบสนองความต้องการของคนรุ่น ปัจจุบันและโลกดิจิทัลที่พวกเขาจะอาศัยอยู่ การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้กดดัน HEI และระบบการศึกษาอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิดให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

Seaford (2004, อ้างถึงใน สุทญา อรามรัตน์, 2562, น. 40) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวินัย 5 ประการตามแนวคิดของ Senge เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ในการรวมตัวกันของโรงเรียนและกลุ่มเพื่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนที่มารวมตัวกันและกลุ่มเพื่อนในประเด็นของเรื่อง หลักวินัย 5 ประการของสังคมการเรียนรู้ในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 23 โรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน ผลการวิจัยได้ข้อค้นพบ 4 ข้อ ดังนี้ 1) ในมุมมองของผู้บริหารมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ 2) ในมุมมองของกลุ่มเพื่อนที่วิพากษ์วิจารณ์การทำงานของโรงเรียนมีความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ในเรื่องของความชัดเจนในหลักวินัย 5 ประการ ในมุมมองของผู้บริหารโรงเรียนและกลุ่มเพื่อนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการแสดงความชัดเจนของหลักวินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและกลุ่มเพื่อนมีมุมมองคล้ายกันว่า ในกิจกรรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญจะใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์การแห่งการเรียนรู้และโรงเรียนควรจะสร้างสรรค์โครงสร้างที่สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์การ

Rowder (2001, อ้างถึงใน อนุชิต สุขกสิ, 2560, น. 29) ได้วิจัยเรื่อง การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์การในสมัยใหม่จะปรากฏหรือค่อย ๆ ปรับไปสู่วงจรของการเปลี่ยนแปลง การกระทำ การเผชิญและต่อสู้กับอุปสรรคใหม่ ๆ ประการแรก การเผชิญกับผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งรูปแบบที่สำคัญคือ การที่บุคลากรทุกคนสามารถแยกแยะและเผชิญหน้ากับปัญหาต่าง ๆ ได้ในเวลานั้น ๆ

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework) ผู้วิจัยกำหนดจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ Garvin (2000), Gephart, et al. (1996), Marquardt (1996), Senge (2006), ขวัญตา เจริญศรี (2562), ถวัลย์ ทองมี (2555), วิจารณ์ พานิช (2550), ศศกร ไชยคำหาญ (2552), สมชาย เลิศภิรมย์สุข (2556) และสุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 30) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดเชิงระบบ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด แสดงเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 2.3 ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods) โดยแบ่งการดำเนินการทั้งหมดออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ในการดำเนินการทั้ง 3 ระยะ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดในแต่ละระยะการวิจัย ไว้ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ในเบื้องต้นผู้วิจัยดำเนินการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้จากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้นำเสนอไว้ จากนั้นนำข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

1.1 ดร.สมเพชร มัชปะโม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.2 นายพิชัย บุญมาหนองคู ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.3 ดร.วิทยา นนท์นภา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน

1.4 ดร.กิตติภูมิ อุทสาร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมนโยบาย

1.5 นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัด และแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีประเด็นสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1.1 องค์ประกอบสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

2.1.2 ตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรเป็นอย่างไร

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.70, $S.D.$=0.05) และผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาที่เหมาะสม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบบันทึกการสัมภาษณ์

3.2 การประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมิน ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2564 น. 325) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ระหว่าง เดือนมิถุนายน ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568

ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,966 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 177 คน และครู จำนวน 1,789 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมด กับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (ไพศาล วรคำ, 2561) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครู จำนวน 293 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งชั้นตามอำเภอและกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละอำเภอ และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบระบบ (Systematic Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ (เขตบริการ)	ประชากร (คน)		รวม	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		รวม
	ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	42	607	649	7	99	106
อำเภอจตุรพักตรพิมาน	40	367	407	7	61	68
อำเภอธวัชบุรี	32	264	296	5	43	48
อำเภอศรีสมเด็จ	17	157	174	3	26	29
อำเภอจังหาร	19	192	211	3	31	34
อำเภอเชียงขวัญ	15	105	120	2	17	19
อำเภอทุ่งเขาหลวง	12	97	109	2	16	18
รวม	177	1,789	1,966	29	293	322

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ สถานภาพทั่วไป/สถานศึกษาตามเขตพื้นที่บริการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่

3.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราแนวคิดหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยประเด็นเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถาม

3.1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาที่จะทำการสำรวจ รวมทั้งการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

3.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) นักวิชาการหรืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ 2) ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน 3) นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ประกอบด้วย

3.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

3.2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉริยา พรมท้าว ตำแหน่ง อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวิจัย

3.2.1.3 นายสุกิจ กลางสุข ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วุฒิการศึกษาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

3.2.1.4 นางบุษกร แสนยะบุตร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวัฒนธรรมศาสตร์ เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

3.2.1.5 นางสาววราภรณ์ ขจรพงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

3.2.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .60–1.00 โดยกำหนดระดับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์หาค่า IOC (Index-of Item Objective Congruence) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 32 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 22 คน

3.2.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) โดยกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.79

3.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.2 จัดส่งแบบสอบถาม

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการจัดข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 กำหนดใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2564 น. 325) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 นำข้อมูลจากการศึกษาความสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มาวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น โดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง และเป็นสูตรที่ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2542, น. 242) ได้ปรับสูตรการคำนวณมาจาก PNI โดยการหาค่าผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง (I) กับค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าเฉลี่ยความเป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อถ่วงน้ำหนักก่อนที่จะนำมาจัดลำดับ โดยใช้หลักการกำหนดความต้องการจำเป็นจากระดับสภาพปัจจุบันแล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามค่า PNI Modified โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{Modified}=(I-D)/D \quad (3\text{-}1)$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ

I : Importance แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่คาดหวัง คือระดับความต้องการ

D : Degree of Success แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตัวเลขดัชนีความต้องการสูง แสดงว่ามีความจำเป็นในการพัฒนามาก

5.3 นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามค่า Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) จากมากไปหาน้อย เพื่อเรียงลำดับตัวชี้วัดที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงสุด เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

6. ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่าง เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2568

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

การวิจัยในระยะที่ 3 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยจัดแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาดูงานสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 6 คน โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในสถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูผู้สอนที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1.1 โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.1.1 นายสุรพล พิมพิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.1.2 นายณัฐวุฒิ นามสง่า ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2 โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.1 นางพัชนี ดาเชิงเขา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.2 นางสำราญ มณีโสม ตำแหน่ง ครู วิทยาฐานะครูชำนาญการพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 โรงเรียนบ้านโสกเชือกคุรุราษฎร์อำนวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.1 ดร.ทิวากร สุทธิบาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.2 นางสาวสุภาวดี คำภาทู ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ดำเนินการสร้างโดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในระยะที่ 2 มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ครอบคลุมองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันแล้วและค่า PNI สูงสุดของแต่ละด้านมากำหนดเป็นประเด็นสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

3.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา ทั้ง 3 แห่ง เพื่อได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยการประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2 สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 6 คน จากสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. ผู้วิจัยดำเนินการยกร่างแนวทางจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นร่วมกับผลการศึกษาสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ทั้ง 3 แห่ง จากนั้น

นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ผู้วิจัยจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 1) กลุ่มนักวิชาการหรืออาจารย์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน 2) กลุ่มผู้บริหารการศึกษา จำนวน 3 คน 3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน และ 4) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1 อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม

1.2 รองศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญ ชุยกระเดื่อง ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและการประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.3 นายสุชาติ พุทธลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต1

1.4 ดร.สุกิจ กลางสุข ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.5 นายกิตติภูมิ อุทสาร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.6 นายทองใส วิทยา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.7 นายวีระ อ่างทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอดุลวิหารกิจ (คุรุราษฎร์วิทยา) วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.8 นางสมศรี แสงใสรัตน์ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.9 นางสาวคณัฐชนน จันทร์ฟ้าเลื่อม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ-พิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีลักษณะ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ตามที่กำหนดไว้

3.2 ส่งแบบประเมินพร้อมแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ตามที่กำหนดไว้ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4. วิเคราะห์ข้อมูล

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้และคู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ไพศาล วรคำ, 2564, น. 325)

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

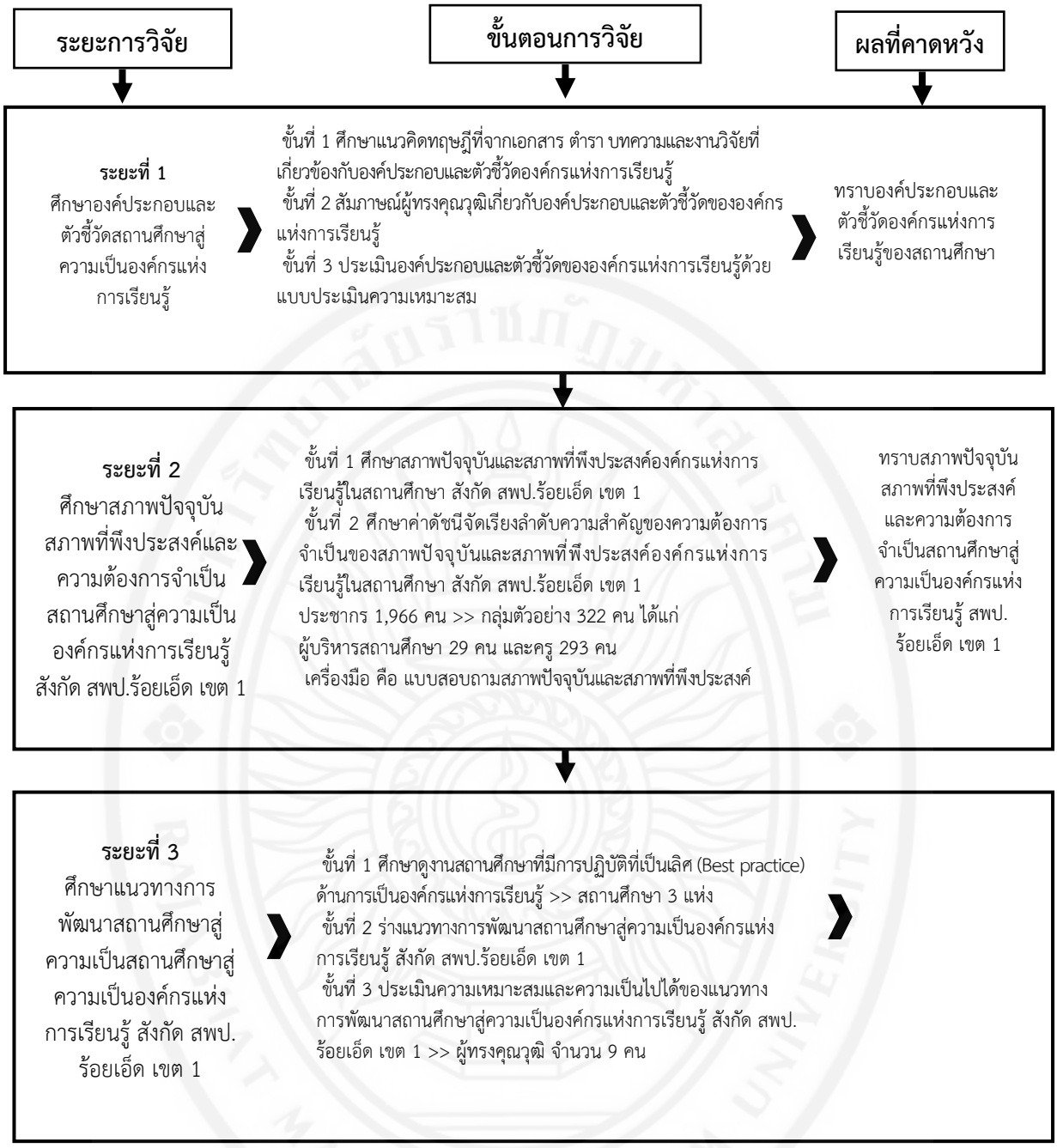
2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนกันยายน พ.ศ. 2568



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตารางที่ 3.2 สรุปวิธีการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	คำถามการวิจัย	วัตถุประสงค์	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง /กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	สถิติที่ใช้/การวิเคราะห์ข้อมูล	เป้าหมาย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	องค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา เป็นอย่างไร	เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา	กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	- แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบกึ่งโครงสร้าง - แบบประเมินความเหมาะสม	การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)	ทราบองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ระยะที่ 2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สพป.รอ.1	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สพป.รอ.1 อยู่ในระดับใด	เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สพป.รอ.1	- ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน และครูจำนวน 293 คน รวม 322 คน - ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา	แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ	สถิติพื้นฐาน - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)	ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัด สพป.รอ.1

(ต่อ)

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	คำถามการวิจัย	วัตถุประสงค์	ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง /กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือการวิจัย	สถิติที่ใช้/การวิเคราะห์ข้อมูล	เป้าหมาย
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรเป็นอย่างไร	เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1	- สถานศึกษาที่ศึกษาดูงาน จำนวน 3 แห่ง - ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแนวทาง ฯ จำนวน 9 คน	- แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง - แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง ฯ มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ	- แบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) - แบบประเมินแนวทางใช้สถิติพื้นฐาน - ค่าเฉลี่ย (Mean) - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation: S.D.)	ได้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น

4.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

4.2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.2.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.2.3 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

4.3.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3.1.1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการสังเคราะห์และสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย	องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 1.1 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน 1.2 ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ 1.3 มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 1.4 มีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วม 1.5 สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร	1. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 1.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร 1.2 สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ 1.3 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 1.4 สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ 1.5 สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร	1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 1.1 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร 1.2 สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ 1.3 สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 1.4 สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ 1.5 สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร
2. ด้านการทำงานเป็นทีม 2.1 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 2.2 มีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม 2.3 สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ 2.4 สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ 2.5 มีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	2. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 2.1 สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร 2.2 สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม 2.3 สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ 2.4 สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ 2.5 สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน 2.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม (เพิ่มเติม) 2.7 สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม (เพิ่มเติม)	2. ด้านการทำงานเป็นทีม 2.1 สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร 2.2 สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม 2.3 สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ 2.4 สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ 2.5 สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน 2.6 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม 2.7 สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย	องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด
3. ด้านการคิดเชิงระบบ 3.1 ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม 3.2 บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน 3.3 ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ 3.4 บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3.5 บูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน 3.6 มีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน	3. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 3.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม 3.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน 3.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ 3.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3.5 สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน 3.6 สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน 3.7 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ (เพิ่มเติม)	3. ด้านการคิดเชิงระบบ 3.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม 3.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน 3.3 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ 3.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง 3.5 สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน 3.6 สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน 3.7 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่
4. ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4.1 แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 4.2 ส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ 4.3 แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4.4 สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน 4.5 ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร 4.6 บูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่	4. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 4.1 สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 4.2 สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ 4.3 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4.4 สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน 4.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร 4.6 สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่	4. ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4.1 สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง 4.2 สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ 4.3 สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4.4 สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน 4.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร 4.6 สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย	องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด
4.7 การใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน	4.7 สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน 4.8 สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (เพิ่มเติม) 4.9 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (เพิ่มเติม)	4.7 สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน 4.8 สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง 4.9 สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
5. ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 5.1 การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร 5.2 บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 5.3 สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร 5.4 สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร 5.5 ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 5.1 สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร 5.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 5.3 สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร 5.4 สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร 5.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5. ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 5.1 สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร 5.2 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ 5.3 สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร 5.4 สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร 5.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 6.1 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง	6. ชื่อองค์ประกอบ (คงเดิม) 6.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	6. ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 6.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย	องค์ประกอบและตัวชี้วัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด
6.2 สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้	6.2 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้	6.2 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้
6.3 สร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย	6.3 สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย	6.3 สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย
6.4 ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง	6.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	6.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร

จากตารางที่ 4.1 ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้องค์ประกอบและตัวชี้วัด 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 5 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ มี 7 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 4 ด้านพลวัตการเรียนรู้ มี 9 ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ 5 ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี มี 5 ตัวชี้วัด และองค์ประกอบที่ 6 ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิดมี 4 ตัวชี้วัด

4.3.1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจพิจารณาและประเมินความเหมาะสม โดยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 แยกเป็นรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 4.3-4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวม

ที่	องค์ประกอบสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความเหมาะสม		แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.80	0.45	มากที่สุด
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ด้านการคิดเชิงระบบ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	ด้านพลวัตการเรียนรู้	4.60	0.55	มากที่สุด
5	ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี	4.80	0.45	มากที่สุด
6	ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.70	0.05	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยรวมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.70, $S.D.$=0.05) โดยแยกเป็นรายด้าน องค์ประกอบที่มีค่าความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.80, $S.D.$=0.45) ส่วนด้านที่มีความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มีความเหมาะสมเท่ากันอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.60, $S.D.$=0.55)

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	5.00	0.00	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.40	0.55	มากที่สุด
4	สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ	4.60	0.55	มากที่สุด
5	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร	4.60	0.55	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.72	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.72, $S.D.$=0.30) แยกเป็นรายตัวชี้วัด มีความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรและสถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, $S.D.$=0.55)

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	ด้านการทำงานเป็นทีม	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด
2	สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
3	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
4	สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ	4.00	0.71	มาก
5	สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.60	0.55	มากที่สุด
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด
7	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.69	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.69, $S.D.$=0.34) แยกเป็นรายตัวชี้วัด มีความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีมและสถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ และสถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.00, $S.D.$=0.71)

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ

ที่	ด้านการคิดเชิงระบบ	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน	4.80	0.45	มากที่สุด
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ	4.60	0.55	มากที่สุด
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง	5.00	0.00	มากที่สุด
5	สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
6	สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน	4.60	0.55	มากที่สุด
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่	5.00	0.00	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.83	0.20	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านการคิดเชิงระบบตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, $S.D.$=0.20) แยกเป็นรายตัวชี้วัด มีความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบและสถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.60, $S.D.$=0.55)

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้

ที่	ด้านพลวัตการเรียนรู้	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
2	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ	5.00	0.00	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
4	สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร	5.00	0.00	มากที่สุด
6	สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่	4.80	0.45	มากที่สุด
7	สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.60	0.55	มากที่สุด
9	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.80	0.45	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.87	0.14	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านพลวัตการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.87, $S.D.$=0.14) แยกเป็นรายตัวชี้วัด ความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร และสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.60, $S.D.$=0.55)

ตารางที่ 4.7 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี

ที่	ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร	4.40	0.55	มาก
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.45	มากที่สุด
3	สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร	4.60	0.55	มากที่สุด
4	สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร	4.80	0.45	มากที่สุด
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย		4.72	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.72, $S.D.$=0.23) แยกเป็นรายตัวชี้วัด ความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, $S.D.$=0.55)

ตารางที่ 4.8 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

ที่	ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด	ความเหมาะสม		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	5.00	0.00	มากที่สุด
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้	4.80	0.45	มากที่สุด
3	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย	4.60	0.55	มากที่สุด
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	4.40	0.55	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.70	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.70, $S.D.$=0.26) แยกเป็นรายตัวชี้วัด ความเหมาะสมในระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =5.00, $S.D.$=0.00) ส่วนความเหมาะสมในระดับต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, $S.D.$=0.55)

สรุปผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำนวน 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด ผลการประเมินผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ยมากกว่าระดับ 3.5 ขึ้นไป ปรากฏว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4.3.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.3.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 322 คน โดยจำแนกตามอำเภอ/สถานภาพในโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สถานภาพ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อำเภอ (เขตบริการ)	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด	106	33.33
	อำเภอจตุรพักตรพิมาน	68	21.38
	อำเภอธวัชบุรี	48	15.09
	อำเภอศรีสมเด็จ	29	9.12
	อำเภอจังหาร	34	10.70
	อำเภอเชียงขวัญ	17	5.34
	อำเภอทุ่งเขาหลวง	16	5.03
รวม		318	100
สถานภาพในโรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	29	100
	ครูผู้สอน	289	90.88
รวม		318	98.76

จากตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 322 ฉบับ รับคืนจำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.76 โดยแบ่งเป็นสถานะภาพ ดังนี้ ตามอำเภอ (เขตบริการ) อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อำเภอจตุรพักตรพิมาน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.38 อำเภอธวัชบุรี คิดเป็นร้อยละ 15.09 อำเภอศรีสมเด็จ คิดเป็นร้อยละ 9.12 อำเภอจังหาร คิดเป็นร้อยละ 10.70 อำเภอเชียงขวัญ คิดเป็นร้อยละ 5.34 และ อำเภอทุ่งเขาหลวง คิดเป็นร้อยละ 5.03 สถานภาพในโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ครูผู้สอน จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 90.88

4.3.2.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 4.10 และแยกเป็นรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 4.11-4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ที่	องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.68	0.55	มาก	4.80	0.03	มากที่สุด	0.29	6
2	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.70	0.19	มาก	4.84	0.02	มากที่สุด	0.31	4
3	ด้านการคิดเชิงระบบ	2.87	0.24	ปานกลาง	4.85	0.02	มากที่สุด	0.69	1
4	ด้านพลวัตการเรียนรู้	3.67	0.04	มาก	4.81	0.04	มากที่สุด	0.32	3
5	ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี	3.72	0.19	มาก	4.85	0.02	มากที่สุด	0.30	5
6	ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด	3.42	0.21	ปานกลาง	4.82	0.03	มากที่สุด	0.41	2
โดยรวม		3.51	0.33	มาก	4.83	0.02	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51, $S.D.$=0.33) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68, $S.D.$=0.55) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.70, $S.D.$=0.19) 3) ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.87, $S.D.$=0.24) 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67, $S.D.$=0.04) 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72, $S.D.$=0.19) และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.42, $S.D.$=0.21) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, $S.D.$=0.02) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.80, $S.D.$=0.03) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, $S.D.$=0.02) 3) ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.02) 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81, $S.D.$=0.04) 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.02) และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, $S.D.$=0.03) ส่วนค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น อยู่ระหว่าง 0.29-0.69

ตารางที่ 4.11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	3.74	0.55	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด	0.29	5
2	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ	3.66	0.81	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.31	3
3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	3.74	0.55	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด	0.30	4
4	สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ	3.62	0.81	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด	0.34	1
5	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร	3.64	0.80	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด	0.32	2
โดยรวม		3.68	0.06	มาก	4.81	0.03	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68, $S.D.$=0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร และสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.74, $S.D.$=0.55) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62, $S.D.$=0.81)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81, $S.D.$=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.36) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจและสถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.78, $S.D.$=0.42)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (PNI $_{modified}$=0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ

(PNI $_{modified}$=0.34) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร (PNI $_{modified}$=0.29)

ตารางที่ 4.12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $_{modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร	3.64	0.81	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.34	5
2	สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม	3.45	0.71	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด	0.39	3
3	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ	3.43	0.70	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด	0.42	2
4	สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ	3.49	0.73	ปานกลาง	4.84	0.38	มากที่สุด	0.39	4
5	สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.51	0.65	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.38	6
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม	3.40	0.72	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด	0.43	1
7	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม	3.86	0.64	มาก	4.83	0.42	มากที่สุด	0.25	7
โดยรวม		3.54	0.16	มาก	4.84	0.03	มากที่สุด	0.31	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.54, $S.D.$=0.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.86, $S.D.$=0.64) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.40, $S.D.$=0.72)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, $S.D.$=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ และสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.87, $S.D.$=0.34) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ =4.78, $S.D.$=0.45)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI $_{modified}$=0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม (PNI $_{modified}$=0.43) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ (PNI $_{modified}$=0.42) และ

สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีมและสถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ (PNI $_{modified}$=0.39) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม (PNI $_{modified}$=0.25)

ตารางที่ 4.13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $_{modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม	3.62	0.72	มาก	4.83	0.40	มากที่สุด	0.33	7
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน	3.39	0.63	ปานกลาง	4.84	0.41	มากที่สุด	0.43	3
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ	3.41	0.59	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด	0.42	4
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.38	0.41	ปานกลาง	4.86	0.31	มากที่สุด	0.44	2
5	สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน	3.31	0.40	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด	0.47	1
6	สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน	3.42	0.59	ปานกลาง	4.85	0.30	มากที่สุด	0.42	5
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่	3.47	0.49	ปานกลาง	4.84	0.41	มากที่สุด	0.39	6
โดยรวม		3.43	0.10	ปานกลาง	4.85	0.02	มากที่สุด	0.69	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.43, $S.D.$=0.10) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62, $S.D.$=0.72) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.31, $S.D.$=0.40)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบและสถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.88, $S.D.$=0.33) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม ($\overline{X}$ =4.83, $S.D.$=0.40)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านการคิดเชิงระบบ (PNI $_{modified}$=0.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน (PNI

$_{modified}$=0.47) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง (PNI $_{modified}$=0.44) และ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน (PNI $_{modified}$=0.43) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม (PNI $_{modified}$=0.33)

ตารางที่ 4.14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $_{modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.63	0.65	มาก	4.82	0.41	มากที่สุด	0.33	8
2	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ	3.67	0.50	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด	0.32	7
3	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.45	0.71	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด	0.39	2
4	สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน	3.43	0.70	ปานกลาง	4.87	0.34	มากที่สุด	0.42	1
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร	3.49	0.73	ปานกลาง	4.84	0.38	มากที่สุด	0.39	3
6	สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่	3.51	0.65	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.38	5
7	สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน	3.66	0.58	มาก	4.84	0.40	มากที่สุด	0.32	6
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง	3.45	0.71	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด	0.39	4
9	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.72	0.58	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.31	9
โดยรวม		3.56	0.11	มาก	4.83	0.03	มากที่สุด	0.32	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.56, $S.D.$=0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72, $S.D.$=0.58) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.43, $S.D.$=0.70)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, $S.D.$=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.87, $S.D.$=0.34) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ =4.78, $S.D.$=0.45)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านพลวัตการเรียนรู้ (PNI $_{modified}$=0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน (PNI $_{modified}$=0.42) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร และสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากัน (PNI $_{modified}$=0.39) ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (PNI $_{modified}$=0.31)

ตารางที่ 4.15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI $_{modified}$	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร	3.10	0.71	ปานกลาง	4.82	0.40	มากที่สุด	0.55	1
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ	3.49	0.73	ปานกลาง	4.81	0.41	มากที่สุด	0.38	3
3	สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร	3.51	0.65	มาก	4.79	0.44	มากที่สุด	0.36	4
4	สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร	3.66	0.58	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด	0.32	5
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	0.71	ปานกลาง	4.86	0.36	มากที่สุด	0.41	2
โดยรวม		3.44	0.21	ปานกลาง	4.82	0.03	มากที่สุด	0.30	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.44, $S.D.$=0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.66, $S.D.$=0.58) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.10, $S.D.$=0.71)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, $S.D.$=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.86, $S.D.$=0.36) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร ($\overline{X}$ =4.79, $S.D.$=0.44)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี ($PNI_{modified}$=0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ($PNI_{modified}$=0.55) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified}$=0.41) และสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified}$=0.38) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร ($PNI_{modified}$=0.32)

ตารางที่ 4.16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

ที่	ตัวชี้วัด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ
		$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล	$\overline{X}$	$S.D.$	แปลผล		
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเองทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ	3.52	0.65	มาก	4.82	0.40	มากที่สุด	0.37	2
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้	3.64	0.55	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด	0.32	3
3	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย	3.45	0.71	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด	0.39	1
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้างเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	3.87	0.50	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด	0.26	4
	โดยรวม	3.62	0.18	มาก	4.82	0.03	มากที่สุด	0.41	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.62, $S.D.$=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.87, $S.D.$=0.50) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.45, $S.D.$=0.71)

สภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, $S.D.$=0.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวชี้วัด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.86, $S.D.$=0.36) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย ($\overline{X}$ =4.79, $S.D.$=0.44)

เมื่อพิจารณาดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยรวม ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ($PNI_{modified}$=0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัด พบว่า ตัวชี้วัดที่มี

ค่าความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย (PNI $_{modified}$=0.39) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ (PNI $_{modified}$=0.37) และสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้ (PNI $_{modified}$=0.32) ตามลำดับ ส่วนตัวชี้วัดที่มีค่าความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร (PNI $_{modified}$=0.26)

4.3.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.3.3.1 ผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สถานศึกษา 3 แห่ง กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 คน

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตีความเนื้อหาเพื่อนำมายกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีผลงานและรางวัลในเชิงการบริหารสถานศึกษาและพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.1.1 นายสุรพล พิมพิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.1.2 นายณัฐวุฒิ นามสง่า ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.2 โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.1 นางพัชนี ดาเชิงเขา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.2.2 นางสำราญ มณีโสม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3

1.3 โรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.1 ดร.ทิวากร สุทธิบาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1.3.2 นางสาวสุภาวดี คำภาทู ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโสกเชือก (คุรุราษฎร์อำนวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2. ประเด็นการสัมภาษณ์

2.1 มีวิธีการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างไร

2.2 มีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบและตัวชี้วัด อย่างไร

3. ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ครูผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มากำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ วิธีการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแยกประเด็นการสัมภาษณ์ เป็นรายด้าน ดังนี้

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษานโยบาย วิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้สถานศึกษามีอัตลักษณ์ที่โดดเด่น และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมครูมีส่วนในการตรวจสอบและประเมินความเป็นไปได้ร่วมกันกับผู้บริหาร ต้องมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะขึ้นในอนาคตและเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร ที่จะสามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษานโยบาย วิสัยทัศน์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและดึงครูมาช่วยในการกำหนดวิสัยทัศน์ พร้อมการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในการกำหนดวิสัยทัศน์ครูร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษานโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างชัดเจน...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในการกำหนดวิสัยทัศน์ครูต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและร่วมเสนอแนะความเป็นไปได้ มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน มองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะขึ้นในอนาคตและเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร ที่จะสามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

2) ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างการยอมรับมีบทบาทภาวะผู้นำทีม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและชื่นชมผู้อื่นด้วยความเต็มใจเมื่อทีมประสบผลสำเร็จ ยอมรับความสำเร็จจากบุคคลทั้งภายนอกทีมหรือภายในทีม มีวิธีการขจัดความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ เป็นกลางเมื่อเกิดปัญหาระหว่างการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ซึ่งสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บุคลากรได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยมีการวางระบบที่มีบทบาทหน้าที่ชัดเจน และสามารถเป็นกลางเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงานได้ พร้อมทั้งแสดงออกถึงการยอมรับความสำเร็จร่วมกัน...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการประชุมวางแผนร่วมกันสร้างความเข้าใจในทีมให้ชัดเจนในเรื่องการทำงานแต่ละขั้นตอน โดยศึกษาความรู้ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับทีม พร้อมทั้งสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมวางแผนงาน นำกระบวนการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานเป็นระยะและพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ครูต้องเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ให้ผู้ร่วมทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งภายในภายนอกสถานศึกษา มีภาวะเป็นผู้นำและเป็นผู้ตามในสถานการณ์ต่าง ๆ ควรศึกษาความสามารถของ

บุคลากรและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ตรงกับเนื้องานให้มีความเหมาะสม และมีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมคิดร่วมทำร่วมเรียนรู้ร่วมพัฒนาในการออกแบบสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมวางแผนร่วมกันสร้างความเข้าใจในทีมให้ชัดเจนในเรื่องการทำงานแต่ละขั้นตอน โดยศึกษาความรู้ใหม่ ๆ นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้กับทีมพร้อมทั้งสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรเห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมวางแผนงาน นำกระบวนการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานเป็นระยะและพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...มีการยอมรับในบทบาทของผู้นำทีม สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและชื่นชมผู้อื่นด้วยความเต็มใจเมื่อทีมประสบผลสำเร็จ ยอมรับความสำเร็จจากบุคคลทั้งภายนอกทีมหรือภายในทีม...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

3) ด้านการคิดเชิงระบบ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวมสามารถวิเคราะห์ จัดลำดับ วางแผน แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงานการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ไม่ซับซ้อน การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี การกำหนดเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกโรงเรียนอย่างชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ในภารกิจงานทั้ง 4 งานอย่างเป็นระบบ...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารแสดงออกถึงการเปลี่ยนวิธีคิด จากการมองโลกแบบแยกส่วนมาเป็นการมองแบบองค์รวมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถ เปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ครูช่วยส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน มองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะขึ้นในอนาคตและเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในการทำงานอย่างเป็นระบบ...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในการคิดเชิงระบบ ครูบุคลากรร่วมตัดสินใจและวางแผนงาน การจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้อย่างเป็นระบบชัดเจน ไม่ซับซ้อน การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานได้เป็นอย่างดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกในองค์กร ที่จะสามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นรูปธรรม...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

4) ด้านพลวัตการเรียนรู้

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานเข้าใจเกี่ยวกับพลวัตการเรียนรู้ คือการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งในด้านเนื้อหา วิธีการ และทัศนคติของผู้เรียนและครู การเรียนรู้ในยุคนี้ไม่ได้หยุดนิ่ง แต่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความต้องการของสังคม และการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนที่มีความหลากหลายมากขึ้น...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ครูเราปรับการเรียนการสอนโดยเน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และใช้ Active Learning เข้ามาเสริม เช่น การเรียนรู้ผ่านโครงการ (Project-Based Learning) การบูรณาการ STEM และการใช้สื่อดิจิทัล เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเอง...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องห้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดกว้าง ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีพื้นที่สร้างสรรค์ และกิจกรรมเชิงนวัตกรรมที่สำคัญเราพยายามสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กไม่กลัวความผิดพลาด แต่ใช้มันเป็นบทเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในฐานะครูความท้าทายหลักคือ ความพร้อมของครูและผู้เรียน ที่มีความแตกต่างกัน บางคนปรับตัวได้เร็ว บางคนยังติดกับการเรียนการสอนแบบเดิม รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและอุปกรณ์ เราแก้ปัญหาโดยการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง จัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และสร้างความร่วมมือกับชุมชนและภาคีเครือข่ายมาช่วยสนับสนุน...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารและครูรุ่นใหม่เปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญต้องเข้าใจผู้เรียนในบริบทของเขา การศึกษาไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้ แต่คือการสร้างแรงบันดาลใจและทักษะที่ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในอนาคต...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...พลวัตการเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในกระบวนการเรียนการสอน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการเรียนรู้ของเด็ก การใช้เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาท หรือความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไป การสอนในวันนี้จึงไม่เหมือนเมื่อวาน ครูเองก็ต้องปรับตัวให้ทันรับจากการสอนแบบบรรยายเพียงอย่างเดียว มาเป็นการใช้ *Active Learning* เช่น ให้เด็กทำโครงงาน ทดลองจริง ทำงานกลุ่ม และใช้สื่อดิจิทัลเข้ามาช่วย ทั้ง Google Classroom, Kahoot หรือการเรียนรู้ผ่านคลิปออนไลน์ เพื่อให้เด็กมีส่วนร่วมและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาการเรียนรู้ผ่านการอบรมออนไลน์ การเข้าร่วมเวิร์กชอปของเขตพื้นที่ และติดตามกลุ่มครูในสื่อสังคมออนไลน์ที่แชร์วิธีการใช้แอปหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ที่สำคัญคือทดลองใช้เองในชั้นเรียน และปรับให้เข้ากับระดับความสามารถของนักเรียน ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้สื่อดิจิทัลในการอธิบายเนื้อหายาก ๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการเก็บและจัดการความรู้ เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา ถือว่าเป็นการต่อยอดการเรียนรู้แบบไม่จำกัด...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูรุ่นใหม่ให้เรียนรู้เทคโนโลยี เพราะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเร็วมาก ไม่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญทุกอย่าง แต่ควรรู้จักเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับนักเรียน และอย่าลืมว่าเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือ หัวใจสำคัญยังคงเป็นการสอนด้วยความเข้าใจและใส่ใจผู้เรียน มีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องนี้ จัดหาอุปกรณ์หรือการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ครูด้วยและติดตามกลุ่มครูในสื่อสังคมออนไลน์ที่แชร์วิธีการใช้แอปหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ที่สำคัญคือทดลองใช้เองในชั้นเรียน และปรับให้เข้ากับระดับความสามารถของนักเรียน...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ในอนาคตเทคโนโลยีจะไม่ใช่เพียงเครื่องมือเสริม แต่จะเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนทั้งหมด เด็กจะได้เรียนรู้ผ่าน AI หรือแพลตฟอร์มอัจฉริยะที่ปรับบทเรียนให้เหมาะกับแต่ละคน ครูจะทำหน้าที่เป็นผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารนำการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...การใช้เทคโนโลยีในองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้และ การเข้าถึงความรู้ในองค์กรได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยี ต้องเหมาะสมกับประเภทของความรู้ที่ต้องการเผยแพร่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ และ เครื่องมือการสื่อสารดิจิทัลที่ช่วยให้การถ่ายทอดความรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิสรุปเป็นแนวพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ซึ่งบทสัมภาษณ์ ปรากฏผลดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาฝากครูรุ่นใหม่ว่า อย่าสอนเพียงเนื้อหาวิชา แต่ควรสอนให้เด็กคิดเป็นและรู้จักตัวเอง การฝึกให้เด็กมีความตระหนักรู้และมีแบบแผนการคิดที่ถูกต้อง คือการให้พื้นฐานให้เขาใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในอนาคต...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ดิฉันมองว่าความตระหนักรู้คือการที่ผู้เรียนรู้จักตัวเอง เข้าใจสิ่งที่กำลังทำ และเห็นผลกระทบของการกระทำนั้น ๆ ส่วนแบบแผนการคิดคือวิธีการที่เด็กใช้ในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ หรือสร้างความเข้าใจ หากผู้เรียนมีทั้งสองสิ่งนี้ เขาจะสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีเป้าหมาย มีเหตุผล และปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป หากผู้เรียนมีความตระหนักรู้ เขาจะรู้ว่าต้องพัฒนาตนเองอย่างไร และหากมีแบบแผนการคิดที่ดี เขาจะใช้ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม สิ่งนี้สำคัญกว่าความรู้เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว เพราะช่วยให้เด็กดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพและรับผิดชอบ...”

(สถานศึกษาที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, 11 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ สร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...การศึกษาหลักการสอนแบบโครงงาน การใช้คำถามปลายเปิด และเทคนิคการโค้ช (Coaching) มาประยุกต์กับการเรียนการสอน รวมทั้งเข้าร่วม PLC เพื่อแลกเปลี่ยนกับเพื่อนครูว่ามีกิจกรรมใดที่ช่วยให้เด็กได้ฝึกคิดและรู้จักตัวเองได้ดีกว่าการเรียนแบบท่องจำ ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร...”

(สถานศึกษาที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, 12 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...ผมมองว่าความตระหนักรู้เป็นพื้นฐานสำคัญของทั้งครูและผู้เรียน เพราะถ้าทุกคนรู้บทบาท หน้าที่ และเป้าหมายที่ชัดเจน จะสามารถขับเคลื่อนการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนแบบแผนการคิดเป็นกรอบที่ช่วยให้การตัดสินใจและการแก้ปัญหามีระบบระเบียบ ไม่ใช่คิดหรือทำไปตามสถานการณ์เท่านั้น ซึ่งทั้งสองสิ่งนี้คือหัวใจของการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

“...เริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของโรงเรียนให้ชัดเจน จากนั้นถ่ายทอดลงไปในทุกระดับ ทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เวทีเสวนา หรือกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนสะท้อนความคิดเห็นเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และศักยภาพ ของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(สถานศึกษาที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6, สัมภาษณ์, 15 กันยายน พ.ศ. 2568)

สรุปผลการสัมภาษณ์วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้เกี่ยวข้อง ทั้ง 3 แห่ง พบว่า ในการดำเนินงานในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างภาพอนาคตร่วมกัน บนพื้นฐานของค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กร ร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกัน เข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบการทำงาน บูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพโดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนา ความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัวใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บและกระจายความรู้ รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสังเคราะห์และออกแบบกิจกรรมในการร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในลำดับต่อไป

4.3.3.3 ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้เกี่ยวข้องที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาทำการสังเคราะห์เพื่อยกร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมี 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ส่วนที่ 3 เนื้อหา (กิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1)

ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินงานของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ส่วนที่ 5 การวัดและการประเมินผลแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผู้ดำเนินการ

ควรทำความเข้าใจกับสาระสำคัญของคู่มือฉบับนี้อย่างละเอียด เพื่อความเข้าใจในการนำไปใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อไป

โดยผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มายกร่าง ดังนี้

(ส่วนที่ 1)
หลักการของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ บุคลากร ต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และความสามารถ ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร เป็นกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อน ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

(ส่วนที่ 2)
วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียน

2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง

(ส่วนที่ 3)
เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 6 หน่วย 22 กิจกรรม ดังนี้

1.1 หน่วยที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3 กิจกรรม
- 1.1.1 กิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษรและวางกลยุทธ์
- 1.1.2 กิจกรรมกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน
- 1.1.3 กิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกันและการประเมินวิสัยทัศน์

1.2 หน่วยที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม 3 กิจกรรม
- 1.2.1 กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์
- 1.2.2 กิจกรรมสร้างเป้าหมายและเรียนรู้ร่วมอย่างมีระบบ
- 1.2.3 กิจกรรมสร้างบรรยากาศแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

1.3 หน่วยที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ 5 กิจกรรม
- 1.3.1 กิจกรรมปรับเปลี่ยนแนวคิดและวางแผนความเชื่อมโยง
- 1.3.2 กิจกรรมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ
- 1.3.3 กิจกรรมประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงาน
- 1.3.4 กิจกรรมบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง
- 1.3.5 กิจกรรมการจัดระบบความรับผิดชอบให้ชัดเจน

1.4 หน่วยที่ 4 ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4 กิจกรรม
- 1.4.1 กิจกรรมแสวงหาความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน
- 1.4.2 กิจกรรมระดมสมองสู่องค์กรคุณภาพ
- 1.4.3 กิจกรรมบูรณาการเชิงคาดการณ์และเรียนรู้ข้ามสายงาน
- 1.4.4 กิจกรรมตรวจสอบ ปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลง

1.5 หน่วยที่ 5 ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 3 กิจกรรม
- 1.5.1 กิจกรรมใช้เทคโนโลยีเพื่อความรู้สู่องค์กร
- 1.5.2 กิจกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการจัดการความรู้
- 1.5.3 กิจกรรมเทคโนโลยีประยุกต์ในการปฏิบัติงาน

1.6 หน่วยที่ 6 ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 4 กิจกรรม
- 1.6.1 กิจกรรมสะท้อนตนเองสู่จุดแข็งและจุดอ่อน
- 1.6.2 กิจกรรมพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ
- 1.6.3 กิจกรรมสร้างบรรยากาศเปลี่ยนวิธีคิดที่เหมาะสม
- 1.6.4 กิจกรรมตั้งคำถาม ทบทวน วิพากษ์องค์กรอย่างสร้างสรรค์

(ส่วนที่ 4)
วิธีการดำเนินงานของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. วิธีการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม 3 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขั้นตอนที่ 1 กิจกรรมก่อนการพัฒนา

1.1.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากเนื้อหาการพัฒนาฯ

1.1.2 รับการประเมิน ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการพัฒนา

1.2 ขั้นตอนที่ 2 กิจกรรมระหว่างการพัฒนา

1.2.1 เข้าร่วมอบรม สัมนาจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.2 ออกแบบกิจกรรมร่วมกันในการพัฒนา

1.3 ขั้นตอนที่ 3 กิจกรรมหลังการพัฒนา

1.3.1 รับการประเมินผลการพัฒนา ตามหน่วยการเรียนรู้

1.3.2 ตัดสินผล และผลงานเชิงประจักษ์ กำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

(ส่วนที่ 5)
การวัดและการประเมินผลแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. การวัดและประเมินการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การประเมินใบงานในกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินจากภาระชิ้นงาน และการประเมินผลงาน

2. เกณฑ์การให้คะแนน

2.1 ก่อนเรียนรู้ 30 % (ศึกษาด้วยตนเอง)

2.2 ระหว่างเรียนรู้ 40 % (เข้ารับการอบรมจากวิทยากร)

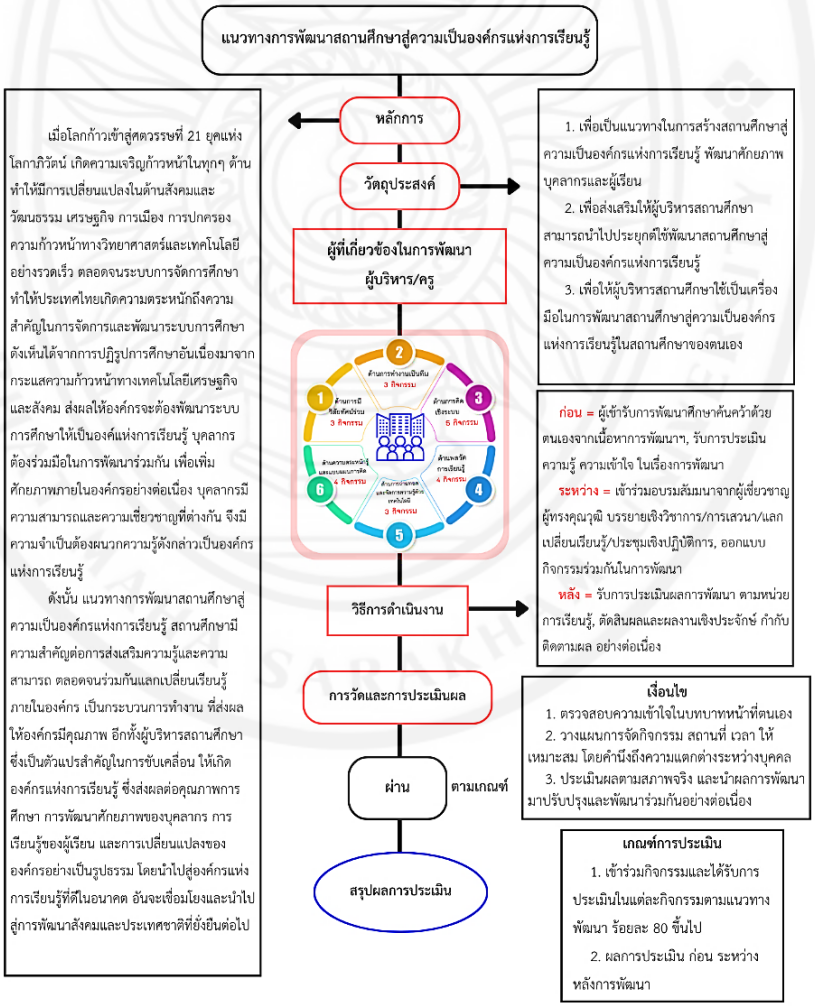
2.3 หลังเรียนรู้ 30 % (การเผยแพร่ผลงาน)

4.3.3.4 ผลการประเมินแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1) ร่างแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ระยะที่ 1 คือ องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด และระยะที่ 2 คือ สภาพปัจจุบันของสถานศึกษาสู่ความเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51, S=0.33) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, S=0.02) และค่าดัชนีจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI $_{modified}$) ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ระหว่าง 0.29-0.69 โดยด้านที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ (PNI $_{modified}$=0.69) ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (PNI $_{modified}$=0.29) พร้อมด้วยผลการศึกษาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการของคู่มือ 2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 3) เนื้อหาการพัฒนา 4) วิธีการดำเนินงาน 4.1) กิจกรรมก่อนการพัฒนา 4.2) กิจกรรมระหว่างการพัฒนา 4.3) กิจกรรมหลังการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล 5.1) ประเมินก่อนการพัฒนา 5.2) ประเมินระหว่างการพัฒนา 5.3) ประเมินหลังการพัฒนา

ผู้วิจัยนำร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มายกร่าง ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัยปรับปรุงร่างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบร่างแนวทางโดยผู้วิจัยและการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากผู้เชี่ยวชาญ มีรายละเอียด ดังนี้

ร่างแนวทางโดยผู้วิจัย		คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	
1. หลักการ		1. หลักการ (เพิ่มเติม)	
1.1	ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญ ก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ บุคลากรต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1.1	ควรนำนโยบายจาก สพฐ. มาปรับ และกำหนดลงในแนวทางโดยเพิ่มนโยบายสำนักงานเขตพื้นที่ในสังกัดของผู้วิจัยเข้าไปด้วย
2. วัตถุประสงค์		2. วัตถุประสงค์ของแนวทาง (คงเดิม)	
2.1	เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียน	2.1	เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียน
2.2	เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	2.2	เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2.3	เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง	2.3	เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ร่างแนวทางโดยผู้วิจัย		คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	
3. กิจกรรมในการพัฒนา		3. กิจกรรมในการพัฒนา (เปลี่ยน)	
3.1	หน่วยที่ 1 : ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมมี 10 กิจกรรม	3.1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 5 ตัวชี้วัดมี 3 กิจกรรม (ปรับจำนวนกิจกรรม)
3.2	หน่วยที่ 2 : ด้านการทำงานเป็นทีมมี 10 กิจกรรม	3.2	ด้านการทำงานเป็นทีม 7 ตัวชี้วัดมี 3 กิจกรรม (ปรับจำนวนกิจกรรม)
3.3	หน่วยที่ 3 : ด้านการคิดเชิงระบบมี 18 กิจกรรม	3.4	ด้านการคิดเชิงระบบ 7 ตัวชี้วัดมี 5 กิจกรรม (ปรับจำนวนกิจกรรม)
3.4	หน่วยที่ 4 : ด้านพลวัตการเรียนรู้มี 15 กิจกรรม	3.4	ด้านพลวัตการเรียนรู้ 9 ตัวชี้วัดมี 4 กิจกรรม (ปรับจำนวนกิจกรรม)
3.5	หน่วยที่ 5 : ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี มี 10 กิจกรรม	3.5	ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 5 ตัวชี้วัด มี 3 กิจกรรม
3.6	หน่วยที่ 6 : ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิดมี 15 กิจกรรม	3.5	ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 4 ตัวชี้วัด มี 4 กิจกรรม
4. วิธีการดำเนินงาน มีการพัฒนา ก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน		4. วิธีการดำเนินงาน/กระบวนการ/กิจกรรมเพิ่มเนื้อหาตามตัวชี้วัด (พร้อมอธิบายแต่ละขั้นตอน)	
5. การวัดและประเมินผล		5. การวัดและประเมินผล (คงเดิม)	
5.1	แนวทางปฏิบัติในการวัดและประเมินผล	5.1	แนวทางปฏิบัติในการวัดและประเมินผล
5.2	เกณฑ์การประเมินผล	5.2	เกณฑ์การประเมินผล
5.3	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	5.3	เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

จากตารางที่ 4.17 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งหมด 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1) บรรยายเชิงวิชาการ/การเสวนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3) ประเมินผลงานเชิงประจักษ์และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 6 หน่วยการพัฒนา 22 กิจกรรม

4.3.3.5 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวม

ที่	รายการประเมิน	ความเหมาะสม		แปลผล	ความเป็นไปได้		แปลผล
		$\overline{X}$	$S.D.$		$\overline{X}$	$S.D.$	
1. หลักการ							
1.1	สอดคล้องกับรายละเอียดของแนวทางฯ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.2	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแนวทางฯ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.95	0.08	มากที่สุด	4.95	0.08	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์							
2.1	มีความชัดเจนตรงตามแนวทางการพัฒนาฯ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
2.2	สอดคล้องกับหลักการของแนวทางฯ	4.78	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.84	0.08	มากที่สุด	4.95	0.08	มากที่สุด
3. เนื้อหากิจกรรม							
3.1	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรฯ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3.2	สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดฯ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.95	0.08	มากที่สุด	4.95	0.08	มากที่สุด
4. วิธีการดำเนินงาน							
4.1	มีวิธีการที่ชัดเจน	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
4.2	มีกิจกรรมที่ครอบคลุมตามตัวชี้วัด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
4.3	สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.93	0.06	มากที่สุด	4.85	0.06	มากที่สุด
5. การวัดและการประเมินผล							
5.1	สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรฯ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
5.2	มีวิธีการที่หลากหลายในการวัด ประเมินผล	4.89	0.33	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
5.3	มีความเหมาะสมในการวัดและประเมินผล	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ย	4.93	0.06	มากที่สุด	4.82	0.06	มากที่สุด
	โดยภาพรวม	4.92	0.07	มากที่สุด	4.89	0.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.92, $S.D.$=0.07) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.89, $S.D.$=0.08) ตามลำดับ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.92, $S.D.$=0.07) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 รายการ ได้แก่ หลักการ และเนื้อหากิจกรรมของแนวทางการพัฒนา มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.95, $S.D.$=0.08) รองลงมา ได้แก่ วิธีการดำเนินงานและการวัดประเมินผล มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.93, $S.D.$=0.06) และวัตถุประของแนวทางการพัฒนา มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, $S.D.$=0.08) ตามลำดับ

ด้านความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.89, $S.D.$=0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 รายการ ได้แก่ หลักการของแนวทางการพัฒนาฯ วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา และเนื้อหากิจกรรม มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.95, $S.D.$=0.08) รองลงมา ได้แก่ วิธีการดำเนินงาน มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.06) และการวัดและการประเมินผล มีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, $S.D.$=0.06) ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 แต่ละระยะผู้วิจัยได้สรุปตามรายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุป

5.1.1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวชี้วัด 3) ด้านการคิดเชิงระบบ มี 7 ตัวชี้วัด 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มี 9 ตัวชี้วัด 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ ด้วยเทคโนโลยี มี 5 ตัวชี้วัด และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มี 4 ตัวชี้วัด โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด

5.1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.51, $S.D.$=0.33) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.68, $S.D.$=0.55) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.70, $S.D.$=0.19) 3) ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =2.87, $S.D.$=0.24) 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.67, $S.D.$=0.04) 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.72, $S.D.$=0.19) และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.42, $S.D.$=0.21)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.83, $S.D.$=0.02) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.80, $S.D.$=0.03) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.84, $S.D.$=0.02) 3) ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.02) 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.81, $S.D.$=0.04) 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.85, $S.D.$=0.02) และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.82, $S.D.$=0.03)

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า อยู่ระหว่าง 0.29-0.69 โดยด้านที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ

และตัวชี้วัดที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน (PNI $_{modified}$=0.47) ส่วนด้านที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม และตัวชี้วัดที่มี ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร (PNI $_{modified}$=0.29)

5.1.3 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ดังนี้

5.1.3.1 แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินงาน และ 5) การวัดและการประเมินผล โดยมี 6 หน่วยการพัฒนา 22 กิจกรรม ซึ่งแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย (1) บรรยายเชิงวิชาการ/การเสวนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ (3) การประเมินผลงานเชิงประจักษ์และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

5.1.3.2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.92, $S.D.$=0.07) และด้านความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.89, $S.D.$=0.08) ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาสู่การอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มี 5 ตัวชี้วัด 2) ด้านการทำงานเป็นทีม มี 7 ตัวชี้วัด 3) ด้านการคิดเชิงระบบ มี 7 ตัวชี้วัด 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ มี 9 ตัวชี้วัด 5) ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี มี 5 ตัวชี้วัด และ 6) ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มี 4 ตัวชี้วัด โดยมีผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 องค์ประกอบ 37 ตัวชี้วัด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี เนื่องจากสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงเหตุผลในการวางแผน ตลอดจนมีการปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสถานศึกษายังบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง จัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจน และส่งเสริมการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดเก็บ แบ่งปัน และ

ถ่ายทอดความรู้ ผ่านระบบดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ Senge (2006, pp. 6-9) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Senge ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนการคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และการคิดเชิงระบบ ซึ่งทั้งหมดมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรและองค์กรพัฒนาศักยภาพร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุเป้าหมายและปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับ สุรัตน์ ดวงชาทม (2549, น. 30) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การทำงานเป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมถึงการปรับเปลี่ยนภายในองค์การ การจูงใจบุคลากร การคิดค้นนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีตลอดจนการจัดการความรู้และข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

5.2.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

สภาพที่ปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สภาพที่ปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลได้ อย่างสะดวกและทันสมัย อีกทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษายังติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงานทางการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2565, น. 65-66) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ทวีบท, อำนาจ ชนะวงศ์ และจิราพร วิชระโภชน์ (2567, น. 18-36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบและด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความคาดหวังว่าสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บ แบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีแพลตฟอร์มดิจิทัลที่สนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร อีกทั้งมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สถานศึกษายังส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ใช้ข้อมูล

ประกอบการตัดสินใจ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างเป็นระบบ ตลอดจนสนับสนุนการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง การจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจน และการปรับแนวคิดหรือวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมนิจ บุญสาลี และกาญจน์ เรืองมนตรี (2564, น. 205-219) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า สภาพที่พึ่งประสงค์ของการเป็นองค์การแห่งเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นระดับสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบ เนื่องจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงเหตุผลในการตัดสินใจและวางแผน พร้อมทั้งบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง และปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังจัดระบบ ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และสนับสนุนการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่อย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนุษรา โพธิ์พัฒนชัย (2565, น. 65-66) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก และเมื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

5.2.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งแนวทางมี 6 หน่วยการพัฒนา 22 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) บรรยายเชิงวิชาการ/การเสวนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3) การประเมินผลงาน เชิงประจักษ์และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถพัฒนาด้วยการใช้คู่มือที่ประกอบด้วย (ส่วนที่ 1) หลักการของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ส่วนที่ 2) วัตถุประสงค์ของ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ส่วนที่ 3) เนื้อหาของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 (ส่วนที่ 4) วิธีการดำเนินงาน (1) บรรยายเชิงวิชาการ/การเสวนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ (2) การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ (3) การประเมินผลงานเชิงประจักษ์และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง (ส่วนที่ 5) การวัดและการประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาสู่ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยมีผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีกระบวนการในการพัฒนาและกิจกรรม ตรงตามความต้องการจำเป็นของบริบทเขตพื้นที่ และแนวทางมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยรวม

และรายด้าน สอดล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ทวีบท, อำนาจ ชนะวงศ์ และจิราพร-วิชระโภชน์ (2567, น. 18-36) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการประเมินความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาต คำภาบุตร และอำนาจ ชนะวงศ์ (2560, น. 173-186) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 มีความเหมาะสมและเป็นไปได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ในองค์ประกอบด้านการคิดเชิงระบบ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาได้พัฒนาองค์ความรู้และทักษะการคิดเชิงระบบของผู้บริหารและครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการอยู่ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เชิงระบบ และการประเมินการบริหารงานตามแนวคิด Systems Thinking เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีมุมมองเชิงองค์รวม มองเห็นความเชื่อมโยงของระบบภายในองค์กร และสามารถวางแผนหรือแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 สภาพปัจจุบันการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์ประกอบด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่สอง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรส่งเสริมการพัฒนาความตระหนักรู้และแบบแผนการคิดของผู้บริหาร ครู และบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเข้าใจตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์และความคิดของตน พัฒนาแนวคิดเชิงบวก และเปิดกว้างต่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างสร้างสรรค์และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.1.3 สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์ประกอบ ด้านพลวัตการเรียนรู้ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่สาม ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ควรส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กรให้เกิดพลวัตการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในทุกระดับ สนับสนุนการพัฒนาครูด้วยกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และสะท้อนผลการทำงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

5.3.1.4 แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาอื่นสามารถนำแนวทางไปประยุกต์เพื่อกำหนดนโยบายในการใช้เพื่อดำเนินโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสมและความต้องการจำเป็นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงลึกโดยเฉพาะในด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูง เช่น ด้านการคิดเชิงระบบ และด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบ (Model) หรือ นวัตกรรมการบริหารจัดการที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุหรือปัจจัยเชิงระบบ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร การเรียนรู้ของบุคลากร หรือการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาที่เป็นเชิงสาเหตุและมีความยั่งยืนมากขึ้น

5.3.2.3 ควรศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาและปัจจัยความสำเร็จในแต่ละระดับการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบทมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาระบบราชการ. (2562). *คู่มือการปฏิบัติงาน*. กรมพัฒนาระบบราชการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กระทรวงศึกษาธิการ.

กฤษณะ ดาราเรือง. (2558). ตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ สู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*, *21*(2), 138.

กลุ่มกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2024). *พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546*. สืบค้นเมื่อ 30 พฤศจิกายน 2567, จาก https://legal.ops.moc.go.th/th/content/category/articles/id/772/cid/511

ขวัญตา เจริญศรี. (2562). *รูปแบบสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม* [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญตา เจริญศรี. (2562). องค์กรแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, *13*(1), 45–56.

เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2561). หน่วยที่ 2 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. ใน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (บ.ก.), *ประมวลสาระชุดวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ หน่วยที่ 1–5* (น. 1–64). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เขมนิจ บุญสาลี และกาญจน์ เรืองมนตรี. (2564). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 15*(1), 205–219. https://so05.tcithaijo.org/index.php/rmuj/article/view/250866

คำหมาน คนไค. (2542). *ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ: การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. วิญญูชน.

จารุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชานเมือง.

ธีรพันธ์ เชิญรัมย์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู้: การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, *3*(1), 195. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/193374

ณรัฐ วัฒนพานิช. (2550). *รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในพานิชเครือสารสาสน์* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.*วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6*(1), (มกราคม-มิถุนายน).

ณัฐวุฒิ นันทปรีชา. (2565). *คู่มือปฏิบัติงาน เรื่อง การจัดทำอินโฟกราฟิกสำหรับสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการใช้บริการ สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ม.ป.ท.

ดวงฤทัย พงศ์ทรัพย์การุณ. (2567). การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารบริหารการพัฒนานวัตกรรมเชิงบูรณาการ*, *4*(1), 37–38.

ถวัลย์ ทองมี. (2555). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *2*(2), 298–309. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/57901

ถวัลย์ ทองมี. (2555). *การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ทิตา ภาณุรัตน์. (2549). *ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้.* มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/KMUTT.the.2006.395

ธนาดล สมบูรณ์. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *5*(1), 250–263.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ตีรณสาร.

นิสรา ใจซื่อ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, *40*(6), 127.

นุษรา โพธิ์พัฒนชัย. (2565). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16*(3), 95–109. https://so09.tci-thaijo.org/index.php/JOEMSU/article/view/271

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.

ประชาสรรค์ แสนภักดี. (2554). *ย่างก้าวแห่งการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 30 มกราคม 2568, จาก http://www.prachasan.com/ebook/LOk/OforBF.pdf

ปรีชา ช้างขวัญยืน (บรรณาธิการ). (2548). *เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). พิมพ์ดี.

ปาริชาต คำภาบุตร และอำนาจ ชนะวงศ์. (2560). การพัฒนาแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เรียนรู้เป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, *14*(67), 173–186. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/65810

ไพศาล วรคำ. (2561). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 9). ตักสิลาการพิมพ์.

ภัททิยา โสมภีร์ และสายสุดา เตียเจริญ. (2019). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *10*(1), 511–524. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/213639

มาเรียม นิลพันธุ์. (2558). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาลัยพิมพ์ ตันทา. (2567). สภาพและแนวทางการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น*, *11*(3), กรกฎาคม–กันยายน.

เยาวเรศ เมธาวงศ์, โสภา อำนวยรัตน์, สันติ บูรณะชาติ และน้ำฝน กันมา. (2024). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*, *6*(5), 24–35. https://so08.tci-haijo.org/index.php/MSJournal/article/view/2561

ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 3). พรินติงเฮ้าส์.

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

วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). *การบริหารจัดการ: ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ* (หน้า 41). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชนก อาจปรุ. (2564). *หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วารุณี ทวีบท, อำนาจ ชนะวงศ์ และจิราพร วิชระโภชน์. (2567). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. *วารสารการบริหารและนิเทศการศึกษา, 15*(2), 18–36. https://so20.tci-thaijo.org/index.php/JAD/article/view/86

วิจารณ์ พานิช และประพนธ์ ผาสุขยืด. (2550). *การจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาองค์กรอัจฉริยะ*. สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

วิจารณ์ พานิช. (2550). วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. *จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 73, 168.

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น*. เซ็นเตอร์ดิสคัฟเวอรี่.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้สู่ TQM* (พิมพ์ครั้งที่ 3). เอ็กซเปอร์เน็ท.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ภาคนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศกร ไชยคำหาญ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2535). *การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน*. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

ศันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2550). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ* [ภาคนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรินรักษ์ ปัททุม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการปฏิบัติงานตามชีวิตวิถีใหม่สำหรับพยาบาลในสถานการณ์การระบาดของ COVID-19 ของโรงพยาบาลเลิดสิน *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*, *12*(2), 5.

สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). *การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมจิตร ลิขิตสถาพร. (2551). *การเขียนคู่มือธุรกิจ: คัมภีร์สร้างมาตรฐานระบบงาน*. แฟรนไชส์ โฟกัส.

สมเจตน์ บัวติ๊บ, ชเนตตี พุ่มพฤกษ์ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2566). การพัฒนาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ภายใต้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, *12*(1), 165.

สมชาย เลิศภิรมย์สุข. (2556). การสร้างและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาครัฐ. *วารสารการ บริหารรัฐกิจ*, *12*(3), 145–156.

สมชาย เลิศภิรมย์สุข. (2556). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, *7*(13).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2561). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2561-2564)*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2566–2570.* สืบค้นจาก https://www.roiet1.go.th/?page_id=3136

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. (2567). *รายงานประจำปีการศึกษา 2567*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารในชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่มที่ 1*. พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2555). *มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก: ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546–พ.ศ. 2550)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. พริกหวานกราฟฟิค.

สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2563). องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม: ปัจจัยการบริหารองค์การยุคใหม่. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *11*(1).

สุภาวดี นฤมล. (2561). *การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2547). *องค์กรแห่งการเรียนรู้: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*.สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

สุรัตน์ ดวงชาทม. (2549). *การพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุริยาคาร ยันอินทร์. (2562). *แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุริยาคาร ยันอินทร์. (2564). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ.*, *14*(2), กรกฎาคม–ธันวาคม.

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ์. (2562). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา*. ตักศิลาการพิมพ์.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยและประเมินความต้องการจำเป็น : แนวคิดและแนวทางปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2564). *การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อังกูร เถาวัลย์ และธีรังกูร วรบำรุงกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 38*(3), 92-99.

Akour, M., & Alenezi, M. (2022). Higher education future in the era of digital transformation. *Education Sciences, 12*(11), 1-13.

Alfaro-Ponce, B., Alfaro-Ponce, M., Muñoz-Ibáñez, C. A., Gonzalez, D., Sanabria-Zepeda, J., & González-Gómez, Z. (2023). Education in Mexico and technological public policy for developing complex thinking in the digital era: A model for technology management. *Journal of Innovation & Knowledge, 8*(4), 1-12.

Argyris, C. (1971). *Participatory decision making*. Tavistock.

Budrich Publishing. (2021). *The 7 Key Features of Good Academic Writing*. https://budrich.de/en/news/7-key-features/

Dozuki. (n.d.). *How to write a great user manual in 12 steps*. Retrieved June 2, 2025, from https://www.dozuki.com/blog/how-to-write-a-user-manual

Fischer, G., Lundin, J., & Lindberg, O. J. (2023). The challenge for the digital age: Making learning a part of life. *International Journal of Information and Learning Technology, 40*(1), 1-16.

Fullan, M. (2011). *Change Leader: Learning to Do What Matters Most.* Jossey-Bass.

Garvin, D. A. (1993). Building a learning organization. *Harvard Business Review, 71*(4), 78–91. (psnet.ahrq.gov)

Garvin, D. A. (2000). *Learning in action: A guide to putting the learning organization to work.* Harvard Business School Press.

Gephart, M. A., et al. (1996). Learning organizations come alive. *Training & Development, 50*(12), 35-45.

Good, C. V. (1973). *Dictionary of education.* McGraw-Hill.

Guinan, P., Parise, S., & Langowitz, N. (2019). Creating an innovative digital project team: Levers to enable digital transformation. *Business Horizons, 62*(6), 717-727.

Jesse, A. (1999). *School management and leadership: Strategies for effective schools*. Publisher.

Kaufman, R. (1987). *Assessing needs: Skills and tools for program planners.* Educational Technology Publications.

Kaynak, E., Fulmer, R. M., & Keys, J. B. (1998). *Executive development and organizational learning for global business* (1st ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315870427

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610. https://doi.org/10.1177/001316447003000308

Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success.* McGraw-Hill.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization: Mastering the 5 Elements for Corporate Learning.* Davies-Black, Mountain View, CA.

McKillip, J. (1987). *Needs assessment: A practical guide for trainers and educators.* Educational Technology Publications.

Patmanthara, S., & Hidayat, W. N. (2018). Improving vocational high school students' digital literacy skills through blended learning model. *Journal of Physics: Conference Series, 1028*(1), 012076. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012076

Pedler, M., Burgoyne, J., & Boydell, T. (1991). *The learning company: A strategy for sustainable development*. McGraw-Hill.

Reviere, R., Berkowitz, S., Carter, C. C., & Ferguson, C. G. (1996). *Needs Assessment: A Creative and Practical Guide for Social Scientists*. Washington, D.C.: Taylor & Francis.

Seaford, S. E. (2004). The manifestation of the disciplines of a learning organization in coalition of essential schools and their critical friends groups. *Dissertation Abstracts International, 64*(8), 2734-A.

Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization.* Doubleday.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.* Random House.

Stoner, J. A. F., & Wankel, C. W. (1986). *Management* (3rd ed.). Prentice-Hall.

Ubben, William; Hughes, Lloyd; and Norris, Malcolm. (1987). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*, p. 58

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change.* Jossey-Bass.

Witkin, B. R. (1984). *Assessing Needs in Educational and Social Programs*. Jossey-Bass.

Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Sage Publications.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการขอเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และประเมินองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด องค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายพิชัย บุญมาหนองคู	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2	นายสมเพชร มัชปะโม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
3	นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4	นายวิทยา นนท์นภา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
5	นายกิตติภูมิ อุทสาร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๖๗๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายพิชัย บุญมาหนองคู

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของ “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๖๗๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของ “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ฤาสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๓๖๗๘ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรียน นายกิตติภูมิ อุทสาร

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของ “แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑” เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ลูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
ของข้อคำถามประเมิน IOC

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ	อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉริยา พรมท้าว	อาจารย์สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3	นายสุกิจ กลางสุข	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4	นางบุษกร แสนยะบุตร	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
5	นางสาววราภรณ์ ขจรพงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/๖๓๔๓ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ อว๐๖๓๙.๐๒/ว๓๙๓ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉริยา พรมห้าว

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ
- ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
- ☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
- ☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนุสรณ์ ดุสิบแก้ว)
คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๖๐๘๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุกิจ กลางสุข

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๑๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๖๐๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.บุษกร แสนอะบุตร

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๔๐๑๐๑๕๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๔๙๓๙๔๔)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๒๐๔๐ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาววรนภรณ์ ขจรพงศ์

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๗๒๑๐๑๕๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
☐ ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)

เอกสารขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



ที่ อว ๐๖๖๑๙ ๐๒/ว๒๐๓๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยใช้สถานที่ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูล (Try Out)

เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาทุทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๔๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๒ คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๔ คน และครู จำนวน ๒๘ คน ในกำกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)

เอกสารขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย



ที่ ยว๐๖๓๙.๐๒/๖๖๑๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

ด้วยนางสาวกฤษิยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๔๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๒๒ คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๒๙ คน และครู จำนวน ๒๙๓ คน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดุลินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๑๔๘)



ที่ ศธ ๐๔๐๒๑/วิทยาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต ๑ ถนนรณชัยชาญยุทธ
ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัย เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑ ขอความอนุเคราะห์ท่านได้พิจารณาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางบุษกร แสนสะบุตร์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแวก เขต ๒
ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑
ผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สพป.รอ.เขต ๑
นางดวงใจ สังฆะวัน โทร. ๐๙๕๑๙๖๗๔๑๓

"เรียนดี มีคุณธรรม"

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด	
นายสุรพล พิมพิลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
นายณัฐวุฒิ นามสง่า	ครู โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย	
นางพัชนี ดาเชิงเขา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
นางสำราญ มณีโสม	ครู โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
โรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย	
นายทิวากร สุทธิบาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
นางสาวสุภาวดี สุทธิโสกเชือก	ครู โรงเรียนโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๗๙๗๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายสุรพล พิมพิลา

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๖๘๑๐๑๙๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ((นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘-๙๑๙๘)



ที่ อว๐๖๑๑.๐๖/ว๒๓๓๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายณัฐวุฒิ นามสง่า

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๖๔๕๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๒๕-๐๙๘-๓๓๙๘)

(ณัฐวุฒิ นามสง่า)



ที่ อว ๐๖๑๑.๐๔/๒๕๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๓ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางพัชนี คาเชิงชา

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดูสินแก้ว)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๓๔๘)

(นางพัชนี คาเชิงชา)
ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย



ที่ ศธ ๐๕๖๑(๑.๑๔)/[illegible]

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๓๓ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน นางสาวสำราญ มณีโสม

ด้วยนางสาวฤทัยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- สำเนาถูก
ขอขอบคุณ [illegible]
เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๔๙๑๔๘)

ที่ อว ๐๖๑๙.๐๒/๖๙๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นายพิวากร สุทธิบาก

ด้วยนางสาวกฤติกา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๖๔๒๐๑๓๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ อุสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ((นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘-๙๑๕๘)

ที่ อว ๖๖๐๑.๐๒/ว๒๙๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน นางสาวสุภาวดี สุทธิโลกเชียก

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัสนักศึกษา ๖๖๘๑๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ภูสินแก้ว)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

- ทราบ
- ฝ่ายดี ให้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย

(นางสาวสุภาวดี สุทธิโลกเชียก)
๒๑

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
โทรศัพท์ ((นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘-๙๓๔๘

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น	คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2	รองศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญ ซุยกระเดื่อง	อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิจัยและการประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3	นายสุชาติ พุทธลา	ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4	นายสุกิจ กลางสุข	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
5	นายกิตติภูมิ อุทสาร	รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
6	นายทองใส วิทยา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
7	นายวีระ อ่างทอง	ผู้อำนวยการโรงเรียนอดุลวิหารกิจ (คุรุราษฎร์วิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
8	นางสาวคณัฐชนน จันทร์ฟ้าเลื่อม	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
9	นางสมศรี แสงใสรัตน์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๙๓ **วันที่** ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน อาจารย์อนุสรณ์ ถูสินแก่น

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๔๙๓ **วันที่** ๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ต. ดร.อรัญ ชุยกระเดื่อง

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ รหัสนักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๘๒๑๐๑๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๑" เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY



ที่ อว๖๖๓๓.๐๒/ว๔๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นายสุชาติ พุทธลา

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๓๑๐๓๐๓๔๐๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสิงแถน)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๔๔๓๔๘)



ที่ อว๐๖๐๙.๐๒/ว๔๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ถนนนครสวรรค์ จังหวัดมหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นายสุกิจ กลางสุข

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๐๗๐๑๐๑๕๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแถม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๔-๐๔๔๔๓๔๘)



ที่ อว๐๖๑๙.๐๒/ว๘๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นายกิตติภูมิ อุทสาร

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๐๗๑๑๐๑๔๕๐๓๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสินแก้น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๙๓๙๘)



ที่ อว๖๖๓๗.๐๒/ว๘๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นายทองใส วิทยา

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๗๐๑๐๐๔๐๐๑๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดูสินแถม)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๘๔๓๙๘)



ที่ อว๖๖๐๙.๐๒/๑๘๒๕ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ข.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นายวีระ อ่างทอง

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๑๗๐๑๐๐๔๐๐๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดูสิงแถน)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๒๕-๐๙๙๙๓๙๘)



ที่ อว ๖๖๓๗.๐๒/ว๘๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นางสาวคเมัฐชนน จันทร์ฟักเลี่ยม

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๓๔๐๓๐๓๕๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ถูสิงแก้ว)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๙๔๔๓๙๘)



ที่ อว๖๖๓๓.๐๒/ว๘๒๔๖ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของคู่มือ

เรียน นางสมศรี แสงไสรัตน์

ด้วยนางสาวกฤติยา ผลายุทธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท รหัส ๖๖๓๑๐๓๐๓๔๐๑๐๓ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓" เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรอบรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของคู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๓ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา มหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุสรณ์ ดูสินแก่น)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะครุศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา
โทรศัพท์ (นักศึกษา ๐๖๕-๐๔๔๔๓๔๘)

ภาคผนวก ข

เครื่องมือในการวิจัย



แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรื่อง สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ผู้สัมภาษณ์/ผู้วิจัย นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยนี้ คำถามทุกประเด็น แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ โดยเรียงเนื้อหาแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดเชิงระบบ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การถ่ายทอดความรู้ด้วยเทคโนโลยี และ 6) ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์และผู้สัมภาษณ์นี้ โดยผู้ให้สัมภาษณ์สามารถทราบคำถามของผู้วิจัยเพื่อเตรียมคำตอบล่วงหน้า

2. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านทรงคุณวุฒิได้เสียสละเวลาให้ผู้วิจัยสัมภาษณ์เพื่อนำไปเป็นข้อมูล หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานติดต่อผู้วิจัย คือ นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ 065-0989148 อีเมล์: yhingpat@gmail.com

3. วัน เวลา และสถานที่ในการให้สัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยขออนุญาตติดต่อท่านผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประสานการนัดหมายตามความหมาะสมต่อไป

แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบและตัวชี้วัด

เรื่อง สถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

สถานที่ทำงาน.....สังกัด.....

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

เวลาในที่สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

ตอนที่ 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

ตัวชี้วัด

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจน
2. ใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ
3. มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
4. มีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วม
5. สร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด การมีวิสัยทัศน์ร่วม มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ?

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 2 การทำงานเป็นทีม

ตัวชี้วัด

1. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. มีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม
3. สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ
4. สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ
5. มีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด การทำงานเป็นทีมมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบ

ตัวชี้วัด

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม
2. บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน
3. ส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ
4. บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง
5. บูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน
6. มีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด การคิดเชิงระบบมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 พลวัตการเรียนรู้

ตัวชี้วัด

1. แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ
3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
4. สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน
5. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร
6. บูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่
7. การใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด พลวัตการเรียนรู้มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี

ตัวชี้วัด

1. การใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร
2. บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ
3. สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร
4. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร
5. ส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด การถ่ายทอดความรู้ด้วยเทคโนโลยีมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด

ตัวชี้วัด

1. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง

2. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้

3. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย

4. ส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง

ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอขอบคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์



แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด
เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ประเมิน และให้คำแนะนำ)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) การทำงานเป็นทีม 3) การคิดเชิงระบบ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การถ่ายทอดความรู้ และ 6) ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการวิจัยในเรื่องนี้

2. โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในระดับความเหมาะสมที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ใช้ในการวิจัยมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างภาพอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานของค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน	1. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร						
	2. สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ						
	3. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์						
	4. สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ						
	5. สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร						
2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงานโดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในระดับองค์กร	1. สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร						
	2. สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม						
	3. สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ						
	4. สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ						
	5. สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน						
	6. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม						
	7. สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม						
3. การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีแนวทางการคิดที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบการทำงาน เห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล	1. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม						
	2. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน						
	3. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ						

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
สามารถวิเคราะห์ จัดลำดับ วางแผน แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน	4. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง						
	5. สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน						
	6. สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน						
	7. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่						
4. พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บูรณาการความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัว การพัฒนาและการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	1. สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง						
	2. สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ						
	3. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						
	4. สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับชิ้นงาน						
	5. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร						
	6. สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่						
	7. สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน						
	8. สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง						
	9. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง						
5. การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคล	1. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร						

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม					หมายเหตุ
		1	2	3	4	5	
ในการแบ่งปันและส่งต่อความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ และกระจายความรู้ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย	2. สถาบศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ						
	3. สถาบศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร						
	4. สถาบศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร						
	5. สถาบศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
6. ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และภาพของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน	1. สถาบศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเองทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ						
	2. สถาบศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้						
	3. สถาบศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย						
	4. สถาบศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้างเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร						

ลงชื่อ ..... ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอขอบคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประเมินฯ

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยผู้วิจัย คือ นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ นักศึกษาปริญญาโท รหัส 668210150303 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1	หมายถึง แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
0	หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
-1	หมายถึง แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

3. แบบสอบถามระดับความสอดคล้องเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน 7 ข้อ
3. ด้านการคิดเชิงระบบ	จำนวน 7 ข้อ
4. ด้านพลวัตการเรียนรู้	จำนวน 9 ข้อ
5. ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี	จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด	จำนวน 4 ข้อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ โทร. 06-5098-9148
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

นิยามศัพท์ :

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ ทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กร โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการสนับสนุนให้สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร การเรียนรู้นี้เป็นกระบวนการที่เน้นการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นการพัฒนาความคิดและความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนา และการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้เกิดการเติบโตและความเป็นเลิศของทั้งบุคลากรและองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างภาพอนาคตร่วมกันบนพื้นฐานของค่านิยม พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายและมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร				
2	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ				
3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์				
4	สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ				
5	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร				

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ร่วมมือกันของสมาชิกในสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ ความคิด และประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจ ความผูกพัน และทิศทางเดียวกันในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรมในระดับองค์กร

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร				
2	สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม				
3	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ				
4	สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ				
5	สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน				
6	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม				
7	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม				

3. การคิดเชิงระบบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีแนวทางการคิดที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเข้าใจความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ในระบบการทำงาน เห็นความสัมพันธ์ของเหตุและผล สามารถวิเคราะห์ จัดลำดับ วางแผน แก้ปัญหาอย่างเป็นลำดับขั้น และบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ โดยการคิดเชิงระบบจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถจัดการกับความซับซ้อนและสร้างแนวทางในการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม				
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน				
3	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ				
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง				
5	สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน				
6	สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน				
7	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่				

4. พลวัตการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดยบุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ บูรณาการความรู้ร่วมกันทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ตลอดจนมีการใช้ข้อมูลย้อนหลังเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดเชิงระบบ นำไปสู่การปรับตัว การพัฒนา และการเติบโตของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง				
2	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ				
3	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				
4	สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน				
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร				
6	สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่				
7	สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน				
8	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง				
9	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง				

5. การถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการแบ่งปันและส่งต่อความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ และกระจายความรู้ เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร				
2	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ				
3	สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร				
4	สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร				

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ				

6. ความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง รู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และศักยภาพของตนเอง รวมถึงสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ				
2	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้				
3	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย				
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้าง เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

The Guidelines for Learning Organization Development of Schools Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จำนวน 38 ข้อ

2. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือสถานศึกษาแต่ประการใด และผลการวิจัยนี้นำไปใช้เฉพาะในการวิจัยเท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ ผู้วิจัย โทร. 06-5098-9148

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพ

1. สถานภาพ

☐ ครู ☐ ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องให้ตรงกับระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร										
2	สถานศึกษามีการใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางกลยุทธ์และตัดสินใจ										
3	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์										
4	สถานศึกษามีการประเมินและทบทวนวิสัยทัศน์ร่วมอย่างสม่ำเสมอ										
5	สถานศึกษาสร้างความเข้าใจและทิศทางร่วมกันในระดับครูและผู้บริหาร										

ข้อ	ประเด็นคำถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	สถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างบุคลากร										
7	สถานศึกษามีการสร้างเป้าหมายร่วมในการทำงานเป็นทีม										
8	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ										
9	สถานศึกษาสนับสนุนการแก้ไขปัญหาเป็นทีมอย่างมีระบบ										
10	สถานศึกษามีกระบวนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน										
11	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผลการทำงานเป็นทีม										
12	สถานศึกษาสร้างความภาคภูมิใจและยอมรับในความสำเร็จของทีม										
13	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจความเชื่อมโยงของงานในภาพรวม										
14	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและวางแผนงาน										
15	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ										
16	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีการประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างต่อเนื่อง										
17	สถานศึกษาส่งเสริมการบูรณาการความรู้จากหลายแหล่งในการดำเนินงาน										
18	สถานศึกษามีการจัดระบบความรับผิดชอบที่ชัดเจนและไม่ซับซ้อน										
19	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีทำงานให้สอดคล้องกับบริบทใหม่										
20	สถานศึกษาส่งเสริมการแสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง										
21	สถานศึกษาส่งเสริมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ										
22	สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ										
23	สถานศึกษาสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับทีมงาน										

ข้อ	ประเด็นคำถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24	สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร										
25	สถานศึกษาบูรณาการการเรียนรู้ข้ามสายงานหรือหน้าที่										
26	สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนหลังในการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน										
27	สถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนรู้เชิงคาดการณ์และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง										
28	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่สอดคล้องกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง										
29	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีในการจัดเก็บและแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร										
30	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้ผ่านช่องทางเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ										
31	สถานศึกษามีระบบหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดการความรู้ของบุคลากร										
32	สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์กร										
33	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับผ่านเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ										
34	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถสะท้อนความเข้าใจตนเอง ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ										
35	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการเรียนรู้										
36	สถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่หลากหลาย										
37	สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตั้งคำถาม ทบทวน และวิพากษ์วิธีคิดหรือความเชื่อเดิมอย่างเปิดกว้างเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

วัน เวลา สถานที่ ที่ให้สัมภาษณ์.....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

ส่วนที่ 2 คำถามสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

1) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดเชิงระบบ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

5) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี อย่างไร

.....

.....

.....

.....

6) ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ โทร. 06-5098-9148
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



แบบประเมินแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง: 1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน "แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 " โดยประเมินตามกรอบ 2 ด้าน โดยมุ่งนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1.1 ด้านความเหมาะสม หมายถึง การประเมินทำได้อย่างเหมาะสมตามกระบวนการ ตามกฎระเบียบจรรยาบรรณที่มีการคำนึงถึงเสริภาพของผู้เกี่ยวข้องในการประเมินและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประเมิน

1.2 ด้านความเป็นไปได้ หมายถึง การประเมินที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถปฏิบัติได้ ยอมรับได้ ประหยัดและมีความคุ้มค่า

2. แบบประเมิน มีทั้งหมด 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

3. ขอความกรุณาท่านได้ประเมินและตอบให้ครบทุกข้อและตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

4. ผลการประเมินในครั้งนี้มุ่งนำไปใช้เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นสำคัญและขอรับรองว่าผลการประเมินในครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบในทางลบต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์ โทร. 06-5098-9148
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ – สกุล .....
2. ตำแหน่ง.....
3. สังกัดหน่วยงาน .....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด .....สาขาวิชา .....

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถามโดยข้อคำถามแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนแสดงความคิดเห็นของท่านลงในข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม ท้ายแบบประเมินนี้

รายการประเมิน		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1. หลักการและเหตุผล												
1.1	สอดคล้องกับรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											
1.2	สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											
2. วัตถุประสงค์												
2.1	มีความชัดเจนตรงตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											
2.2	สอดคล้องกับหลักการของแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											

รายการประเมิน		ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
3. เนื้อหากิจกรรม												
3.1	สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้											
3.2	สอดคล้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด											
4. วิธีการดำเนินงาน												
4.1	มีวิธีการที่ชัดเจน											
4.2	มีกิจกรรมที่ครอบคลุมตามตัวชี้วัด											
4.3	สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง											
5. การวัดและการประเมินผล												
5.1	สอดคล้องกับการพัฒนาองค์กรฯ											
5.2	มีวิธีการที่หลากหลายในการวัดประเมินผล											
5.3	มีความเหมาะสมในการวัดและประเมินผล											

ขอขอบคุณที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประเมินฯ
นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตารางที่ ค.1 ระยะที่ 1 ค่าความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					$\overline{X}$	S
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม							
1.1	5	5	5	5	5	5.00	0.00
1.2	4	5	5	5	5	4.80	0.45
1.3	5	4	4	4	5	4.40	0.55
1.4	5	5	4	4	5	4.60	0.55
1.5	5	5	4	4	5	4.60	0.55
ด้านการทำงานเป็นทีม							
2.1	5	5	4	4	5	4.60	0.55
2.2	5	5	5	5	5	5.00	0.00
2.3	5	5	5	5	5	5.00	0.00
2.4	4	4	4	4	4	4.00	0.71
2.5	5	5	4	4	5	4.60	0.55
2.6	5	5	4	4	5	4.60	0.55
2.7	5	5	5	5	5	5.00	0.00
ด้านการคิดเชิงระบบ							
3.1	5	5	5	5	5	5.00	0.00
3.2	4	5	5	5	5	4.80	0.45
3.3	5	5	4	4	5	4.60	0.55
3.4	5	5	5	5	5	5.00	0.00
3.5	5	5	5	5	5	5.00	0.00
3.6	5	5	4	4	5	4.60	0.55
3.7	5	5	5	5	5	5.00	0.00
ด้านพลวัตการเรียนรู้							
4.1	4	5	5	5	5	4.80	0.45
4.2	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4.3	4	5	5	5	5	4.80	0.45
4.4	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4.5	5	5	5	5	5	5.00	0.00
4.6	4	5	5	5	5	4.80	0.45
4.7	5	5	5	5	5	5.00	0.00

(ต่อ)

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ					$\overline{X}$	S
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4.8	5	5	4	4	5	4.60	0.55
4.9	4	5	5	5	5	4.80	0.45
ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี							
5.1	5	**4**	4	4	5	4.**4**0	0.55
5.2	4	5	5	5	5	4.80	0.45
5.3	5	5	4	4	5	4.60	0.55
5.4	4	5	5	5	5	4.80	0.45
5.5	5	5	5	5	5	5.00	0.00
ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด							
6.1	5	5	5	5	5	5.00	0.00
6.2	4	5	5	5	5	4.80	0.45
6.3	5	5	4	4	5	4.60	0.55
6.4	5	**4**	4	4	5	4.**4**0	0.55

ตารางที่ ค.2 ระยะที่ 2 ค่า IOC ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม								
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	+1	+1	+1	0	+1	5	4.80	ใช้ได้
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการทำงานเป็นทีม								
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	+1	0	+1	+1	+1	5	4.80	ใช้ได้
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7	+1	0	+1	+1	+1	5	4.80	ใช้ได้
3. ด้านการคิดเชิงระบบ								
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	+1	0	+1	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
3.4	+1	+1	0	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านพลวัตการเรียนรู้								
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ตารางที่ ค.2 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความสอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4.7	+1	0	+1	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
4.8	0	+1	+1	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
4.9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี								
5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3	0	+1	+1	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
5.4	+1	+1	+1	0	+1	4	4.80	ใช้ได้
5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด								
6.1	0	+1	+1	+1	+1	4	4.80	ใช้ได้
6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค.3 ระยะที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์ แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม			
1.1	0.03	0.19	
1.2	0.10	0.11	
1.3	0.06	0.01	0.32
1.4	0.00	0.13	
1.5	0.18	0.10	
2. ด้านการทำงานเป็นทีม			
2.1	0.14	0.12	
2.2	0.07	0.09	
2.3	0.24	0.13	
2.4	0.33	0.49	0.40
2.5	0.07	0.11	
2.6	0.23	0.16	
2.7	0.00	0.00	
3. ด้านการคิดเชิงระบบ			
3.1	0.17	0.07	
3.2	0.20	0.07	
3.3	0.38	0.05	
3.4	0.34	0.00	0.36
3.5	0.08	0.26	
3.6	0.05	0.02	
3.7	0.76	0.11	
4. ด้านพลวัตการเรียนรู้0.60			
4.1	0.60	0.14	
4.2	0.00	0.06	
4.3	0.02	0.01	0.57
4.4	0.01	0.46	
4.5	0.29	0.04	
4.6	0.18	0.20	

(ต่อ)

ตารางที่ ค.3 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	
4.7	0.28	0.14	
4.8	0.65	0.51	
4.9	0.04	0.31	
5. ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี			
5.1	0.55	0.29	
5.2	0.12	0.31	0.42
5.3	0.76	0.07	
5.4	0.18	0.34	
5.5	0.03	0.24	
6. ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด			
6.1	0.12	0.01	
6.2	0.76	0.12	0.08
6.3	0.76	0.09	
6.4	0.00	0.11	
ค่าความเชื่อมั่น (α)	0.00–0.76	0.00–0.49	0.79

ภาคผนวก ง

ภาพกิจกรรมการดำเนินงานวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์และประเมินองค์ประกอบ/ตัวชี้วัด
องค์กรแห่งการเรียนรู้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายพิชัย บุญมาหนองคู	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
2	นายสมเพชร มัชปะโม	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2
3	นายวิทยา นนท์นภา	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
4	นายกิตติภูมิ อุทสาร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
5	นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ภาพที่ ง.1 นายพิชัย บุญมาหนองคู ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ช่วยราชการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.2 นายสมเพชร มัชปะโม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.



ภาพที่ ง.3 นายวิทยา นนท์นภา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.4 นายกิตติภูมิ อุทสาร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 8 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.



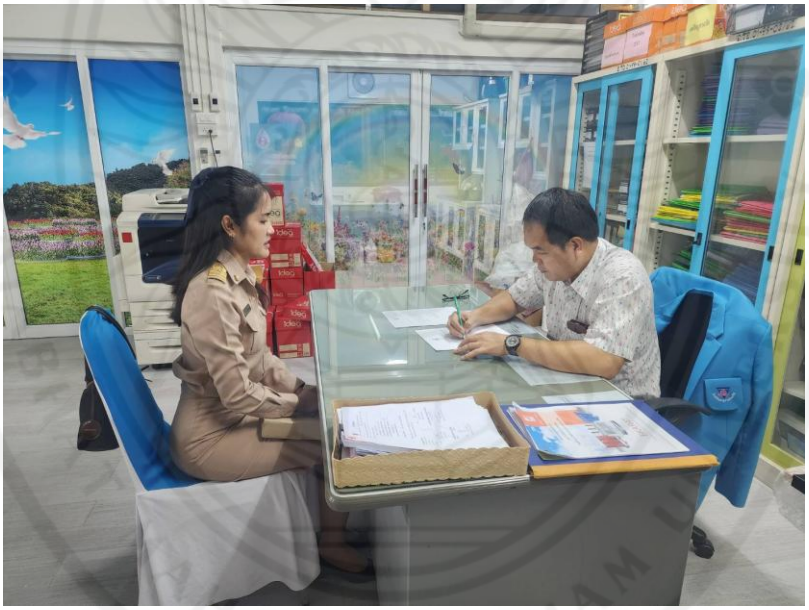
ภาพที่ ง.5 นางวลัยพร อ่อนพฤกษ์ภูมิ ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 เวลา 13.00 น.

ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด	
นายสุรพล พิมพิลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
นายณัฐวุฒิ นามสง่า	ครู โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย	
นางพัชนี ดาเชิงเขา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
นางสำราญ มณีโสม	ครู โรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3
โรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย	
นายทิวากร สุทธิบาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย วิทยฐานะ ผู้อานวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1
นางสาวสุภาวดี สุทธิโสกเชือก	ครู โรงเรียนโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ภาพที่ ง.6 นายสุรพล พิมพิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.7 นายณัฐวุฒิ นามสง่า ตำแหน่ง ครู โรงเรียนอนุบาลร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.



ภาพที่ ง.8 นางพัชนี ดาเชิงเขา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.9 นางสำราญ มณีโสม ครูโรงเรียนเมืองโพธิ์ชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.10 นายทิวากร สุทธิบาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 09.00 น.



ภาพที่ ง.11 นางสาวสุภาวดี สุทธิโสกเชือก ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านโสกเชือก คุรุราษฎร์อำนวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2568 เวลา 11.00 น.

ภาคผนวก จ

คู่มือการใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

คู่มือ

การใช้แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา สู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ผู้วิจัย

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

รหัสนักศึกษา 668210150303

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำนำ

การพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความจำเป็นในการเสริมสร้างพฤติกรรมของผู้บริหารให้เป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการคิดเชิงระบบ มีความเข้าใจในการออกแบบองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนและพัฒนาการศึกษาทั้งระบบให้สามารถแข่งขันและก้าวทันโลกยุคใหม่ได้อย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินการนำต่าง ๆ ภายในโรงเรียน และนำเทคโนโลยีไปใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา

คู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เล่มนี้ โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์ ที่ปรึกษาร่วมให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นการกำหนดทิศทางในให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

คำนำ ก

สารบัญ ข

ส่วนที่ 1 หลักการ 6

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ 7

ส่วนที่ 3 เนื้อหากิจกรรมการพัฒนา 7

ส่วนที่ 4 วิธีการดำเนินงานของการพัฒนาฯ 9

ส่วนที่ 5 การวัดและประเมินผล 12

หน่วยที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 14

หน่วยที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม 15

หน่วยที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ 16

หน่วยที่ 4 ด้านพลวัตการเรียนรู้ .....

หน่วยที่ 5 ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 17

หน่วยที่ 6 ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 18

อ้างอิง 32

คู่มือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ส่วนที่ 1

1. หลักการ

เมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ยุคแห่งโลกาภิวัตน์ เกิดความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ตลอดจนระบบการจัดการศึกษา ทำให้ประเทศไทยเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการและพัฒนาระบบการศึกษา ดังเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาอันเนื่องมาจากกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้องค์กรจะต้องพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นองค์แห่งการเรียนรู้ บุคลากร ต้องร่วมมือในการพัฒนาร่วมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน จึงมีความจำเป็นต้องผนวกความรู้ดังกล่าวเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษามีความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และความสามารถ ตลอดจนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรเป็นกระบวนการทำงาน ที่ส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อน ให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การเรียนรู้ของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม โดยนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดีในอนาคต อันจะเชื่อมโยงและนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่ยั่งยืนต่อไป

ส่วนที่ 2

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้เรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของตนเอง

ส่วนที่ 3 (เนื้อหากิจกรรม)

3. เนื้อหากิจกรรมการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบและตัวชี้วัดสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีทั้งหมด 6 หน่วย 22 กิจกรรม ดังนี้

3.1 หน่วยที่ 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 3 กิจกรรม

3.1.1 กิจกรรมการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษรและวางกลยุทธ์

3.1.2 กิจกรรมกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน

3.1.3 กิจกรรมสร้างความเข้าใจร่วมกันและการประเมินวิสัยทัศน์

3.2 หน่วยที่ 2 ด้านการทำงานเป็นทีม 3 กิจกรรม

3.2.1 กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

3.2.2 กิจกรรมสร้างเป้าหมายและเรียนรู้ร่วมอย่างมีระบบ

3.2.3 กิจกรรมสร้างบรรยากาศแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

3.3 หน่วยที่ 3 ด้านการคิดเชิงระบบ 5 กิจกรรม

3.3.1 กิจกรรมปรับเปลี่ยนแนวคิดและวางแผนความเชื่อมโยง

3.3.2 กิจกรรมวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเหตุและผลอย่างมีระบบ

3.3.3 กิจกรรมประเมินและปรับปรุงแนวทางการทำงาน

3.3.4 กิจกรรมบูรณาการความรู้จากหลายแหล่ง

3.3.5 กิจกรรมการจัดระบบความรับผิดชอบให้ชัดเจน

3.4 หน่วยที่ 4 ด้านพลวัตการเรียนรู้ 4 กิจกรรม

3.4.1 กิจกรรมแสวงหาความรู้ที่หลากหลายร่วมกัน

3.4.2 กิจกรรมระดมสมองสู่องค์กรคุณภาพ

3.4.3 กิจกรรมบูรณาการเชิงคาดการณ์และเรียนรู้ข้ามสายงาน

3.4.4 กิจกรรมตรวจสอบ ปรับปรุงเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3.5 หน่วยที่ 5 ด้านการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้วยเทคโนโลยี 3 กิจกรรม

3.5.1 กิจกรรมใช้เทคโนโลยีเพื่อความรู้สู่องค์กร

3.5.2 กิจกรรมแพลตฟอร์มดิจิทัลสำหรับการจัดการความรู้

3.5.3 กิจกรรมเทคโนโลยีประยุกต์ในการปฏิบัติงาน

3.6 หน่วยที่ 6 ด้านความตระหนักรู้และแบบแผนการคิด 4 กิจกรรม

3.6.1 กิจกรรมสะท้อนตนเองสู่จุดแข็งและจุดอ่อน

3.6.2 กิจกรรมพัฒนาตนเองด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ

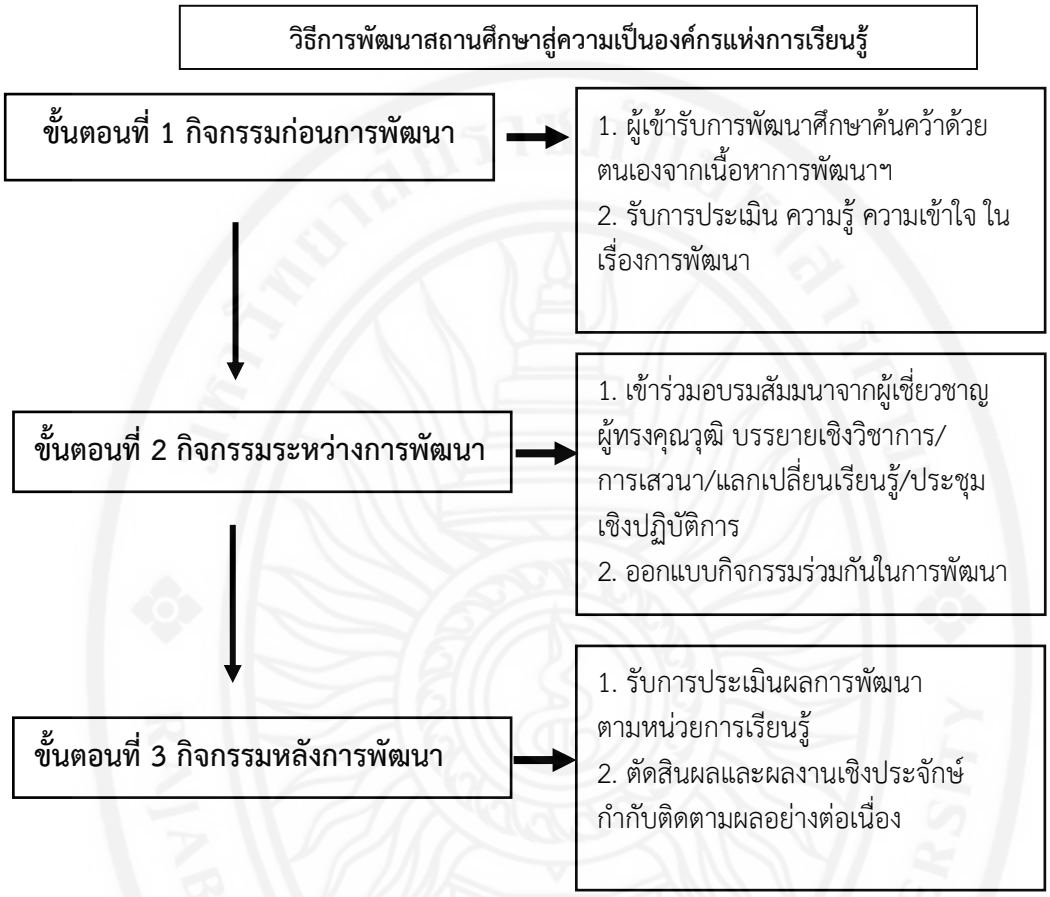
3.6.3 กิจกรรมสร้างบรรยากาศเปลี่ยนวิธีคิดที่เหมาะสม

3.6.4 กิจกรรมตั้งคำถาม ทบทวน วิพากษ์องค์กรอย่างสร้างสรรค์

โดยมีแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมด 3 แนวทาง ประกอบด้วย 1.บรรยายเชิงวิชาการ/การเสวนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3.ประเมินผลงานเชิงประจักษ์และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และ 6 หน่วยการพัฒนา 22

ส่วนที่ 4 (วิธีการดำเนินงานของการพัฒนา)

4.1 วิธีการดำเนินงานของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



ภาพที่ 1 กระบวนการสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.2 ขั้นตอนการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

4.2.1 ผู้เข้าร่วมอบรมประเมินตนเองก่อนการพัฒนาในทุกเนื้อหาตามกิจกรรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้

4.2.2 การวางแผน (Plan) โดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องมีการวางแผนร่วมกัน ดังนี้

4.2.2.1 ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานในการพัฒนาตาม หน่วยทั้ง 6 ด้าน เพื่อสร้างความเข้าใจก่อนการพัฒนา ระหว่างพัฒนาและหลังการพัฒนา ตามกิจกรรม ทั้ง 22 กิจกรรม

4.2.2.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม

4.2.2.3 กำกับติดตามตามภาระงานหรือกิจกรรมที่กำหนด ทั้งฝ่ายบริหารและผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยการเรียนรู้/กิจกรรม

4.2.2.4 ประเมินผล ผู้เข้ารับการพัฒนาและมีการประเมินผลตามกิจกรรมที่กำหนดเพื่อตัดสินผลการพัฒนาอย่างหลากหลาย

ส่วนที่ 5 (การวัดและการประเมินผล)

5.1 แนวทางปฏิบัติของผู้บริหาร ครูและบุคลากร

5.1.1 ผู้บริหาร นำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปใช้ในการพัฒนาในโรงเรียนของตนเองและก่อนนำแนวทางไปใช้ ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองแท้จริง

5.1.2 ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ไปใช้ ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรม การใช้สถานที่ ช่วงเวลาหรือช่วงของการเลือกกิจกรรมในการพัฒนาแต่ละหน่วยการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสม จัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้ใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม การเข้าร่วมและการพัฒนามีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้เข้ารับการพัฒนา รวมทั้งมีการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ได้รับประสบการณ์ตรง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการพัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การประเมินผลในการร่วมกิจกรรมตามสภาพจริง ประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนาและนำผลการพัฒนาแต่ละกิจกรรมมาปรับปรุงและพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

5.2 เกณฑ์การประเมินคุณภาพ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การประเมินคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

ระดับคุณภาพ	เกณฑ์การตัดสิน
ผ่าน	ได้รับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยเข้าร่วมกิจกรรมและได้รับการประเมินในแต่ละกิจกรรมตามแนวทางพัฒนา ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ไม่ผ่าน	ได้รับการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยเข้าร่วมกิจกรรมและได้รับการประเมินในแต่ละกิจกรรมตามแนวทางพัฒนา ต่ำกว่าร้อยละ 80 ขึ้นไป

อ้างอิง : แนวทางการประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2560

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

กฤติยา ผลาฤทธิ์, กฤษกนก ดวงชาทม และปิยลักษณ์ โพธิวรรณ์. (2568). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. ใน การ*ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับชาติ ครั้งที่ 9.* วันที่ 14 พฤศจิกายน 2568. (น. 405-418). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวกฤติยา ผลาฤทธิ์
วันเกิด 19 สิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด 59/1 หมู่ 15 ตำบลโคกล่าม อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านเหล่ายูง ตำบลโคกล่าม อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง ครู
ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2561	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2563	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม