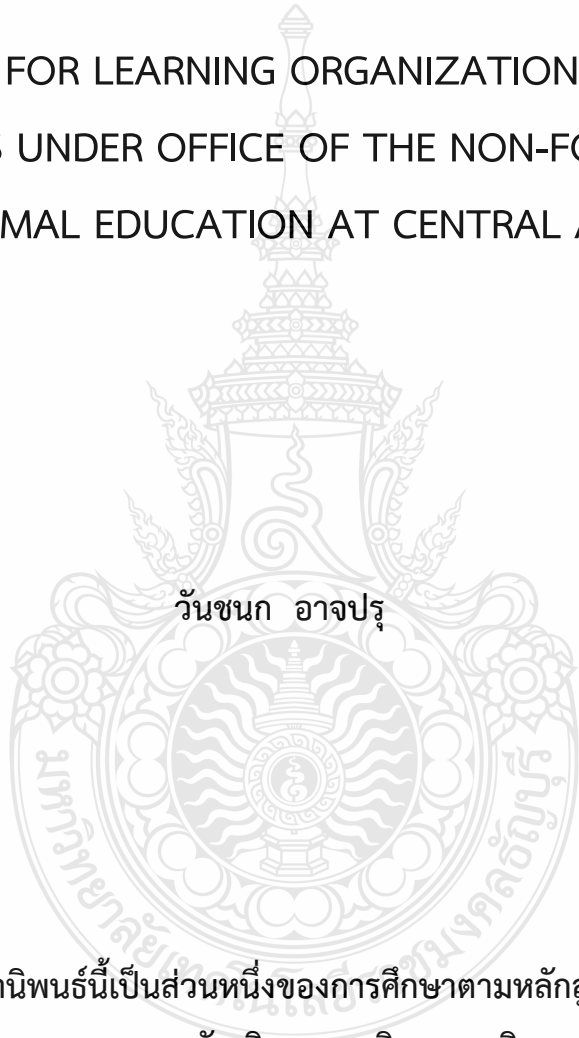


แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

THE GUIDELINES FOR LEARNING ORGANIZATION DEVELOPMENT
OF SCHOOLS UNDER OFFICE OF THE NON-FORMAL AND
INFORMAL EDUCATION AT CENTRAL AREA



วันชนก อัจฉริยะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

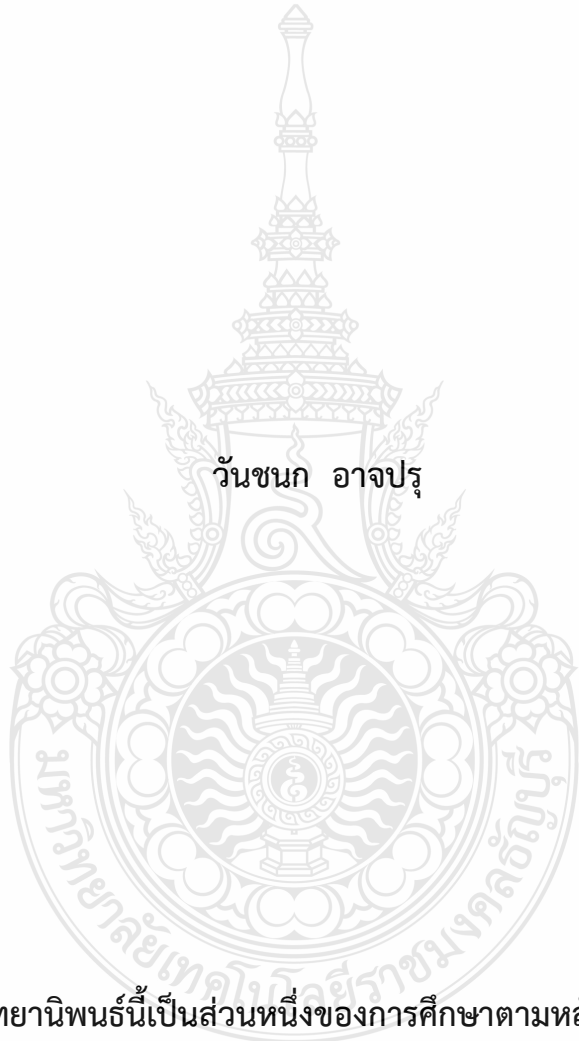
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง



วันชนก อางปรุ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

The Guidelines for Learning Organization Development
of Schools under Office of the Non-Formal and Informal
Education at Central Area

ชื่อ - นามสกุล

นางวันชนก อัจจุ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา


รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.


ปีการศึกษา


2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธรรณิภา ฤกษ์สุนทร, ค.ด.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)
วันที่...22... เดือน...ตุลาคม... พ.ศ. 2564...

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง
ชื่อ - นามสกุล	นางวันชนก อาจปฐุ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) แนวทางในการพัฒนาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง สามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง (2) ด้านการมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัยและวางแผนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบ (4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน และ (5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมระดมสมองใช้กระบวนการ PDCA และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด

คำสำคัญ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย แนวทางการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้

Thesis Title	The Guidelines for Learning Organization Development of Schools under Office of the Non-Formal and Informal Education at Central Area
Name – Surname	Mrs. Wanchanok Artpru
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Associate Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the actual state and the desired state of being a learning organization of schools under Office of the Non-Formal and Informal Education at Central Area, and 2) the guidelines for developing schools under Office of the Non-Formal and Informal Education at Central Area to be learning organization.

The research sample, derived from cluster sampling, consisted of 310 teachers under Office of the Non-Formal and Informal Education at Central Area. The key informants for the interview were six school administrators by the purposive sampling. The instruments for data collection were a questionnaire and an interview form. The data were analyzed using percentage, frequency distribution, mean, standard deviation, Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}), and content analysis.

The research results revealed that: 1) the actual state of being a learning organization of schools as a whole was at a high level, and the desired state was at the highest level, 2) guidelines for developing schools under Office of the Non-Formal and Informal Education at Central Area to be learning organization were summarized as follows: (1) A well-rounded person—the school administrators should encourage their personnel to become a lifelong learner. (2) Conceptualization—the school administrators encouraged their personnel to become a researcher and systematically planned their work development. (3) Shared vision—the school administrators encouraged their personnel to participate in creating school visions to achieve the goals systematically. (4) A learning team—the school administrators organized activities to promote knowledge exchange for all personnel. (5) Systematic thinking—the school administrators organized a brainstorming session to implement the PDCA process and improve the potential of their personnel's thought.

Keywords: Office of the Non-Formal and Informal Education, development guideline, learning organization

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนีนาฏ ญ สุนทร และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเข้ว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.วิษณุ เป็รียวนิม ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา และ ว่าที่ ร.อ.อาคิส เขยกลิ่น ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้กล่าวชื่อนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

วันชนก อัจปรุ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.3 คำถามการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	18
2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย.....	48
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขต ภาคกลาง.....	67
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	68
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง.....	72
1. ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	72
2. ตัวแปรที่ศึกษา.....	72
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย.....	73
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	88
5.2 การอภิปรายผล.....	93
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม.....	99
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	142
ภาคผนวก ง การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	147
ภาคผนวก จ รายนามผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูล.....	149
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนครูศูนย์การศึกษาครอบครัวและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง.....	59
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่ม.....	68
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน.....	75
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง.....	77
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	78
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านกรมีแบบแผนความคิด.....	79
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน.....	81
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการคิดอย่าง เป็นระบบ.....	84



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 17
--------------------------------------	---------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เมื่อคนมีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศชาติ โดยคนที่มีคุณภาพต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีภูมิปัญญา ซึ่งตรงกับเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่ต้องการให้สังคมเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นการสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคน มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นโลกแห่งข่าวสารและวิทยาการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของ “การศึกษา” ว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต้องการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงเนื่องจากเชื่อว่า บุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะที่สำคัญ คือ การเพิ่มพูน พัฒนาให้ดีขึ้นเสมอ มีการส่งสมความรู้ตลอดเวลา มีการทำผิดพลาดน้อยลง แนวคิดการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมขึ้น เมื่อได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งมีเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา มุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการเสริมสร้างพัฒนาคนให้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society)

การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การบริหารจัดการสมัยใหม่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว ปรับตัวได้ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และเต็มไปด้วยการสร้างสรรค์ เพื่อสามารถตอบสนองทางเลือกของผู้รับบริการทางการศึกษาที่มีความเป็นตัวของตนเองมากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

การปรับเปลี่ยนในเรื่องเหล่านี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม คือ ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ให้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานของบุคลากรต้องมีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพิ่มพูนความรู้ และใช้ทักษะประสบการณ์เป็นฐานความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์ การแสวงหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ต้องการให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ สามารถประยุกต์ใช้ร่วมกับระบบการพัฒนาองค์กรรูปแบบอื่นๆ เพราะมีลักษณะเป็นการพัฒนาองค์กรให้พร้อมไปด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และให้บรรลุผลสำเร็จในระบบการบริหารเชิงคุณภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2560, น.17) ซึ่งแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวคิดการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคต ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาความสามารถของตนเอง และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับในองค์กร โดยบุคลากรนำสิ่งที่องค์กรสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ เตรียมยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ทีมร่วมมือกันทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์กรเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2558, น.84) ในปัจจุบัน องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นระบบการพัฒนาองค์กรที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยมีแนวทาง 5 ประการ ในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของเซ็งเก้ (Senge P. M., 2006, p.6) กล่าวถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่มีคุณค่าของหน่วยงาน เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ทั้งเอกบุคคลและเป็นทีม คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) มีภารกิจในการจัดการศึกษาตามรูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียน เยาวชน และบุคคลต่างๆ ที่พลาดจากระบบการศึกษาในระบบ ด้วยภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้มีโอกาสในการพัฒนา

ตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อการอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีความสุข และมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยปฏิบัติที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่เนื่องจากรูปแบบของการจัดการศึกษาในแต่ละอำเภอมิมาตรฐานไม่เท่ากัน ครูมีภาระงานความรับผิดชอบมากเกินไป ยึดกรอบความคิดความเชื่อเดิมๆ ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากรบางส่วนยังไม่เกิดการคิดหรือมองภาพรวมขององค์กร ยังยึดติดเฉพาะกับงานที่ทำหรือได้รับมอบหมาย ความแตกต่างระหว่างวัยทำให้การเรียนรู้ร่วมกันน้อยลง ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง ขาดการวางแผน ไม่มีประสบการณ์การจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ ยังจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบเดิม ไม่มีการนำนวัตกรรมการสอนที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและขาดงบประมาณ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2558, น.5) การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการศึกษา เพราะถ้าบุคลากรขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ประสบความล้มเหลวได้ ในการพัฒนาปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร ซึ่งพลวัตของการเรียนรู้ที่จะต้องมีทั้งการเรียนในภาคทฤษฎี และการเรียนรู้จากการปฏิบัติยังต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาจัดการศึกษาภายในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการคิดและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ การจัดการความรู้โดยเฉพาะการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มาเก็บรวบรวมและนำมาสร้างเป็นองค์ความรู้ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ นั้น จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรก เพราะองค์กรจะดำรงอยู่ได้ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องพร้อมใจกันพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายพร้อมกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายร่วมของสถานศึกษา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเพื่อพัฒนาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ตามแนวทางทฤษฎีของ Peter Senge (Senge P. M., 2006, p.8) ได้แก่

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบแผนความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,541 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด ซึ่งแบ่งตามลักษณะพื้นที่เป็น 4 กลุ่มศูนย์ คือ กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ได้แก่ จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี และกลุ่มสมุทรคีรี ได้แก่

จังหวัดเพชรบุรี กระจับปี่ชั้นชัฒ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศั (2563, น.16)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

(2.1) ครู จำนวน 310 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศั ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

(2.2) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดี จำนวน 6 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.5 คำนิยามที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระและสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และสร้างความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ยึดติดพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะขอบเขตเรื่องงานที่รับผิดชอบ

2) การมีแบบแผนความคิด หมายถึง กระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้อย่างชัดเจนพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้

สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม ยอมรับฟังเหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5) การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิธีคิดของตนเอง อย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการปฏิบัติงาน รู้ระดับความสามารถของตนเอง ในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

1.5.2 แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมหรือขั้นตอนวิธีการในการนำไปพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ใน 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคลากรที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

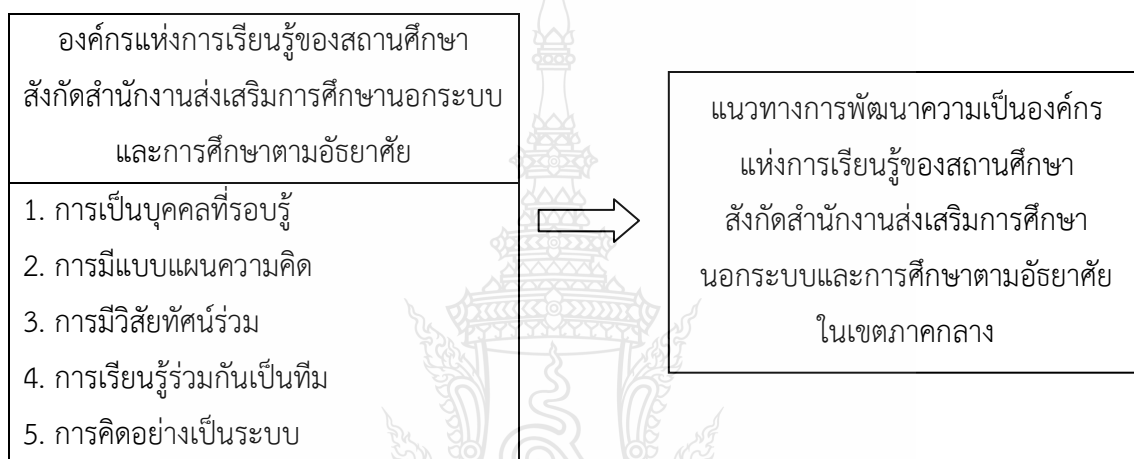
1.5.3 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษา ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

1.5.4 สถานศึกษา หมายถึง ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ซึ่งเป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบ จาก 18 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม

1.5.5 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พัฒนาคุณภาพทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งบังคับบัญชา กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัด และหน่วยงานในสังกัดให้ดำเนินงานตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพและหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระ คือ เพศ และประสบการณ์การทำงานของครูผู้สอน ส่วนตัวแปรตามได้ศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ด้านของ Senge (2006, p.23-24) สามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.7.1 นักวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำผลของการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

1.7.2 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แนวทางการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.3 ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.1 บทบาท ภารกิจ งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.2 โครงสร้างการบริหาร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.2.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.1.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

รศสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.37) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถให้บุคลากรในสถานศึกษาขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศของการเรียนรู้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม มีการสอนให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ รูปแบบการคิดใหม่ๆ ที่

หลากหลาย มีการมาร่วมเรียนรู้ถึงวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสามารถสร้างผลงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ และยังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพลิน บุญนา (2559, น.25) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่อำนวยความสะดวกต่อการให้บุคคลทั่วทั้งองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้อย่างทั่วถึงตลอดเวลา บุคลากรเกิดการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้นำผลการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้กระบวนการและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อสังคม

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, น.37) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับความเป็นจริงของโรงเรียนที่สามารถสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นขยายศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในแต่ละระดับอย่างแท้จริง โดยการเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และส่งเสริมให้นำผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนความรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนจนการพัฒนาความรู้ใหม่ๆเข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ปริพนธ์ จำริญพัฒน์ (2560, น.8) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปรับตัวและพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ การสะสมความรู้ การสร้างความรู้จากประสบการณ์การทำงานทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม ระดับองค์กร เพื่อการสร้างสรรคผลงานที่ดีให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร อันจะนำองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถวัดได้จากพลวัตการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์การเสริมอำนาจแก่บุคคล การจัดการความรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

อนุชิต สุขกลี (2560, น.16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการประกาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลอยู่เสมอ เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาตามความต้องการ และยังสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ ได้เสมอ กระบวนการและการปฏิบัติงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่องจนปรับเปลี่ยนไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน

ทองเพียร เตยหอม (2562, น.16) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก ประสงค์สำคัญคือ ให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

รุ่งนภา จันทรลี (2562, น.35) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การเรียนรู้ในเชิงระบบการเรียนรู้ในลักษณะที่เป็นองค์รวม องค์กรที่สมาชิกสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

สามารถแสดงศักยภาพสำหรับสร้างผลงานที่ต้องการ สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระ และสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร

อังกูร เกาวัลย์ (2562, น.39) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะประสานกันเพื่อให้เกิดเป็นได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

สุนิสา มุ้ยจิ้น (2563, น.17) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคคลของตนได้พัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีทักษะวิธีการคิด การแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ การปรับตัว พัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรอย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

Senga (2006, p.98) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคคลในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีความสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิดที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกันเป็นการวางองค์กรในระดับกว้างไม่ใช่เฉพาะเจาะจงว่า จะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จบุคคลเข้ากับผลสำเร็จขององค์กรโดยส่วนรวมได้

Garvin (2001, p.27) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีบรรยากาศกระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว และสอนให้บุคลากรมีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ที่มีในแต่ละบุคคลช่วยให้องค์กรเรียนรู้สิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับในความสำเร็จ

Ubben; Hughes and Norris (2001, p.51) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง เรื่องของความเจริญเติบโตก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงใหม่ในตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความตระหนักในตนเองอยู่เสมอในอันที่จะแสวงหาความเป็นไปได้ และโอกาสใหม่ๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้า เน้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสืบเสาะหาปัญหา เพื่อปรับปรุงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ด้วยการคิดอย่างเป็นภาพรวม

ทั้งในมิติความเป็นเหตุผล และการใช้ดุลยพินิจ ทั้งในเรื่องของความรู้และเรื่องของอำนาจที่จะช่วยให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนรูปแบบและหลักการใหม่ๆ ได้ถูกริเริ่มพัฒนาขึ้นมาจากขบวนการมีประสบการณ์คิด และการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรสมาชิกทุกคนจะกลายเป็นทรัพยากรความรู้ ส่วนองค์กรจะเป็นตัวประสานกระบวนการคิดและการเรียนรู้ให้แพร่กระจายในวงกว้างออกไปสู่บุคคล

Hoy and Miskel (2008, p.9) กล่าวว่า ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกขององค์กรได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า สถานศึกษาที่ส่งเสริมและพัฒนาความของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีคิด วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรพร้อมๆ กัน บุคลากรได้อิสระในการเรียนรู้และรับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สามารถแสดงความคิดเห็นใหม่อย่างอิสระและสามารถแลกเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันสร้างความเป็นเลิศแก่องค์กร

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล (2557, น.66) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นความสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและการเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีทางเลือกในการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองมากขึ้น จึงทำให้ทุกองค์กรต้องหาวิธีการบริหารองค์กรแนวใหม่เพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้ผลผลิตขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

ศุภรัตน์ ทิพยะพร (2558, น.26) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลา ในองค์กรทุกระดับทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ห้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บุญนา (2559, น.31) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กร

สามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560, น.38) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ การสำรวจความรู้ภายในองค์กร การวางแผนความรู้เพื่อการรวบรวม และจัดเก็บการพัฒนาความรู้และการถ่ายทอดความรู้หรือการแบ่งปันความรู้

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.24) กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น ได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา เห็นคุณค่ากับการพัฒนาการเรียนรู้ของปัจเจกบุคคล และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถปรับตัวอยู่รอดและประสบความสำเร็จ มุ่งสร้างการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

อังกร เกาวัลย์ (2562, น.40) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญ เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้องค์กรมีการแข่งขันสูง การบริหารยุคใหม่ซึ่งเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้แสดงความสามารถ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อขจัดแรงผลักดันที่สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงโลกธุรกิจให้ประสบความสำเร็จและได้เปรียบในการแข่งขัน

Fulmer and Key (1998, p.335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

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

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก เพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

2.1.3 ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2558, น.367) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พฤติกรรมทั้ง 5 ประการ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้องเริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิทยาการและข้อมูลใหม่ๆ อยู่

ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริงในมุมมองที่เปิดกว้าง ต่อจากนั้นจึงโยงเข้าไปสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารแห่งความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นวิธีการคิดมองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การเรียนรู้ได้จากความสำเร็จและได้จากความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน ท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่างๆ ข้างต้นแล้ว หน่วยงานที่จะบรรลุถึงความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ได้ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กรนำความรู้ต่างๆ เหล่านี้มา คิดวิเคราะห์เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและความสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้อง ตรงจุดแทนการตัดสินใจแก้ปัญหาในแต่ละจุดย่อย ซึ่งเป็นการแก้ไขที่อาจไม่ตรงจุด อาจไม่มีประสิทธิภาพ เพียงพอ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2558, น.20) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรที่มีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กร มีความสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสมาชิกต้องคิดอย่างมีระบบไม่คิดอย่างแยกส่วน ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรมในองค์กรให้พัฒนาสู่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรตลอดจนสมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความหมาย แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะสามารถพัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้ง เห็นผลค่อนข้างช้า เพราะองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการ เรียนรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบุคคลนั้นมีความ แตกต่างกันไปทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ นอกจากนี้ องค์กรแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตาม การที่จะนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการ อย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาาริน (2559, น.6) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี ลักษณะแตกต่างกันออกไป เพราะแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ตนเองเพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่า การมีสมรรถนะหลักในเรื่องใดบ้าง และมีจุดอ่อนหรือ ข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้าง และปรับเปลี่ยน เนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มไปสู่ระดับองค์กร และมีลักษณะเป็นไปอย่างช้าๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการ มากกว่าที่จะทำแบบปฏิวัติเพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการอย่าง

ต่อเนื่อง ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม และท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

ไพลิน บุญนา (2559, น.45) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์ หรือสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนา ค้นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความตื่นตัวในการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

Pedler (1997, pp.18-27) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเมืองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านกลยุทธ์
 - (1.1) สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร
 - (1.2) สร้างนโยบายขององค์กรโดยยึดถือการมีส่วนร่วม
- 2) ด้านการมองภายในองค์กร
 - (2.1) มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กรได้
 - (2.2) มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - (2.3) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
- 3) ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างที่สั้นกระชับและมีการกระจายอำนาจที่มากขึ้น
- 4) ด้านการมองภายนอก พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
- 5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้
 - (5.1) มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้
 - (5.2) สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

Marquard (1996, p.21) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์บทความและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถรวบรวมองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1) องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการ ประกอบด้วย
 - (1.1) องค์ประกอบย่อยระดับการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ
 - (1.1.1) การเรียนรู้ระดับบุคคล
 - (1.1.2) การเรียนรู้ระดับทีมงาน
 - (1.1.3) การเรียนรู้ระดับองค์กร

- (1.2) องค์ประกอบย่อยรูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 4 วิธี
 - (1.2.1) การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยน
 - (1.2.2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์
 - (1.2.3) การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้
 - (1.2.4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (1.3) ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - (1.3.1) ความคิดเชิงระบบ
 - (1.3.2) ความรอบรู้ส่วนตน
 - (1.3.3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
 - (1.3.4) รูปแบบความคิด
 - (1.3.5) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2) องค์ประกอบด้านองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร ประกอบด้วย
 - (2.1) โครงสร้างขององค์กร
 - (2.2) วิสัยทัศน์ขององค์กร
 - (2.3) วัฒนธรรมองค์กร
 - (2.4) กลยุทธ์ขององค์กร
- 3) องค์ประกอบด้านคน ซึ่งจะเป็นการกล่าวถึง การเสริมอำนาจบุคคล โดยเน้นการเสริมอำนาจบุคคล ประกอบด้วย
 - (3.1) บุคลากร
 - (3.2) ผู้บริหาร/ผู้นำ
 - (3.3) ลูกค้ำ
 - (3.4) ผู้ขาย
 - (3.5) หุ่นส่วนและพันธมิตร
 - (3.6) ชุมชน
- 4) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และความรู้กลายเป็นความสำคัญขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งประกอบด้วย
 - (4.1) การแสวงหาความรู้
 - (4.2) การสร้างความรู้
 - (4.3) การจัดเก็บความรู้
 - (4.4) การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์

5) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรใดที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถก้าวนำองค์กรอื่น ประกอบด้วย

(5.1) สารสนเทศ

(5.2) เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้

(5.3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

Karsten and et al. (2000, pp.154-155) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกลไก เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในโรงเรียน การรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียน และสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกกระดับ และกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียน ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมมีการสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพของงาน รวมถึงการใช้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีเครือข่ายภายใต้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหารปัจจุบัน

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

กระบวนการจัดการความรู้ นั้น มีองค์ประกอบหลักก็คือ ระบบการสร้างฐานความรู้ การรวบรวม การจัดเก็บ การค้นหา การเผยแพร่ และการถ่ายทอดแบ่งปัน มีผู้รู้ที่ศึกษาค้นคว้าด้านนี้หลายท่านด้วยกัน และได้สร้าง Model ในการนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิดของ Peter Senge ได้เสนอแนวคิดและกระบวนการในการจัดการความรู้เป็นแนวทาง ดังนี้ (สุชาติ กิจชนะเสรี, 2559, น.39)

แนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีดังนี้

Marquardt (2002, p.57) มีความคิดว่า องค์กรที่จะยืนหยัดและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้นั้นจะต้องมีการพัฒนาที่มีลักษณะยั่งยืน ไม่ว่าจะสภาพแวดล้อมจะเปลี่ยนไปอย่างไร ซึ่งการพัฒนาองค์กรด้วยแนวคิดแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเป็นคำตอบที่ดีที่จะนำพาองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวทางนั้นประกอบไปด้วย องค์ประกอบหลัก 5 ประการ คือ

- 1) การเรียนรู้ (learning) - พลวัตแห่งการเรียนรู้ (learning dynamics)
- 2) องค์กร (organization) - การปรับเปลี่ยนองค์กร (organization transformation)
- 3) สมาชิกในองค์กร (people) – การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment)
- 4) ความรู้ (knowledge) - การจัดการความรู้ (knowledge management)
- 5) เทคโนโลยี (technology) - การใช้เทคโนโลยี (technology application)

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และจะมีการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน ซึ่งเมื่อทุกองค์ประกอบเกิดความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบแล้ว องค์กรจะสามารถก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ โดยมีรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ อธิบายได้ดังนี้ (Marquardt, 2002, pp.21-23)

องค์ประกอบที่ 1 การเรียนรู้ (learning) พลวัตแห่งการเรียนรู้ (learning dynamics) องค์กรจะต้องมีการส่งเสริมให้การเรียนรู้ในองค์กร มีลักษณะของความเป็นพลวัต กล่าวคือ การเรียนรู้จะมีลักษณะเคลื่อนไหวยุ่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ประการ คือ ระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะในการเรียนรู้ ดังนี้

ระดับการเรียนรู้ (levels) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1) ระดับบุคคล (individual) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะ ความรู้เจตคติ และค่านิยมรายบุคคลอันเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการสังเกต และจากการศึกษาโดยอาศัยเทคโนโลยี

2) ระดับกลุ่ม (group) หมายถึง การเพิ่มขึ้นของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะภายในกลุ่ม ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยการกระทำของกลุ่ม

3) ระดับองค์กร (organization) เป็นการยกระดับอัจฉริยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มาจากการมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดทั่วทั้งองค์กร

ประเภทของการเรียนรู้ (types) แบ่งได้เป็น 4 วิธี คือ การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนและการประยุกต์ (adaptive learning) การเรียนรู้จากการวางแผนล่วงหน้า (anticipatory learning) การเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ (generative and creative learning) และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (action learning)

ทักษะในการเรียนรู้ (learning how to learn) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ โดยที่องค์ประกอบใน 5 ประการแรก เป็นแนวคิดวินัย 5 ประการของ Peter Senge คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นเลิศ (personal mastery) ความเชื่อฝังใจ (mental models) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) การคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) รวมถึงการสนทนาแบบมีแบบแผน (dialogue)

องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ โดยต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการฝึกอบรม และเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบกับบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ (learning how to learn) สามารถมีวิธีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เรื่องของบรรยากาศในองค์กรก็เป็นเรื่องสำคัญ กล่าวคือ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ง่าย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งสำคัญก็คือ บรรยากาศในองค์กรต้องเอื้อให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

องค์ประกอบที่ 2 องค์กร (organization) การปรับเปลี่ยนองค์กร การที่องค์กรจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น องค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (vision) เป็นภาพความสำเร็จในอนาคตที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมุ่งหวังจะไปให้ถึง ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคคลแต่ละคนให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยที่องค์กรจะต้องให้อิสระทางความคิดกับพนักงานทุกคน (empowerment)

2) วัฒนธรรมองค์กร (organization culture) คือ สิ่งต่างๆ อันประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

3) กลยุทธ์ (strategy) เป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดเป้าหมายในอนาคต หรือสิ่งที่ต้องการที่จะให้เป็นในอนาคต ซึ่งกลยุทธ์จะขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ที่สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดขึ้น องค์ประกอบของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยจะต้องจัดให้มีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่ไม่สลับซับซ้อน จัดให้มีลักษณะแนวราบ (flat organization) รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน และมีการเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนในองค์กร ให้เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

องค์ประกอบที่ 3 สมาชิกในองค์กร (people) และการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) องค์ประกอบนี้ องค์กรจะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร รวมถึงผู้บริหาร ลูกค้า บริษัทผู้แทนจำหน่าย คู่ค้าทางธุรกิจ และชุมชน ได้มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นเครือข่าย (network) มีการทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคม และชุมชน ซึ่งในการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (mentor) ผู้สอนแนะ (coach) และมีการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งมีการ

แลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้มาติดต่อเพื่อที่จะรับทราบแนวคิด ตลอดจนเป็นแนวทางในการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาผลผลิต หรือบริการ นอกจากนี้องค์กรต้องมีการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ อาทิเช่น ลูกค้า คู่แข่งทางธุรกิจ และต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุน และส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรมด้วย

องค์ประกอบที่ 4 ความรู้ (knowledge) และการจัดการความรู้ (knowledge management) องค์ประกอบในข้อนี้ องค์กรจะต้องมีการจัดการกับความรู้ในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การสร้างความรู้ การจัดหาความรู้ โดยให้มีลักษณะของการผสมผสาน ทั้งจากแหล่งความรู้ภายในและภายนอก แล้วนำมาปรับให้เกิดการสร้างสรรค์ ให้สามารถใช้ได้กับองค์กร เมื่อได้ความรู้ที่ต้องการต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ต่อจากนั้นจึงนำมาถ่ายทอดและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรต่อไป สำหรับการเรียนรู้ขององค์กรจะดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง และมีการปฏิสัมพันธ์กันแบบเครือข่าย การจัดการความรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จจะนำทาง (guide) ความรู้ไปด้วยความเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกัน

1) การแสวงหาความรู้ (knowledge acquisition) คือ การสะสมข้อมูลและสารสนเทศที่มีอยู่ทั้งจากภายนอกองค์กร ได้แก่ กระบวนการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ในเรื่องต่างๆ การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเข้ามาในองค์กร การศึกษาจากสื่อทางเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกค้าคู่แข่ง และแหล่งอื่นๆ จากพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กร การร่วมมือกันระหว่างองค์กร การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ และการร่วมทุนระหว่างบริษัทและจากภายในองค์กร ความสามารถในการเรียนรู้กระบวนการ หรือวิธีการทำงานของส่วนอื่นภายในองค์กร สามารถเป็นองค์ความรู้สำคัญขององค์กรได้ โดยการได้มาซึ่งความรู้ภายในองค์กรนั้นมาจากที่ต่างๆ กัน ได้แก่ ความรู้ของพนักงานภายในองค์กร การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการลงมือปฏิบัติ ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

2) การสร้างความรู้ (knowledge creation) ความรู้ใหม่ที่ถูกสร้างขึ้นโดยอาศัยกระบวนการมากมายที่แตกต่างกันออกไป เริ่มตั้งแต่แนวคิดไปจนถึงการวิจัยที่ลับซับซ้อนที่ต้องอาศัยความวิริยะอุตสาหะ นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากความสามารถในการมองเห็นการเชื่อมโยงใหม่ๆ และการผนวกองค์ประกอบของความรู้ที่เคยรู้มาแล้วเข้ากับการให้เหตุผลเชิงอุปนัยอันซับซ้อนด้วย

3) การจัดเก็บความรู้ (knowledge storage) หมายถึง การเข้ารหัส (coding) และการเก็บรักษาความรู้ที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้นั้นได้โดยง่ายในตลอดเวลาและทุกสถานที่

4) การถ่ายโอนและเผยแพร่ความรู้ (knowledge transfer and utilization) คือ การเคลื่อนย้ายข้อมูล และความรู้ทั้งองค์กร (ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งการใช้เครื่องมือ

หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หรือแม้กระทั่งใช้คนก็ตาม ได้แก่ การเขียนติดต่อสื่อสารกันผ่านรายงานจดหมาย บันทึกลง เอกสารภายในองค์กร การถ่ายโอนการฝึกอบรม การหมุนเวียนงานและเครือข่ายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ (informal networks) เป็นต้น

องค์ประกอบที่ 5 เทคโนโลยี (technology) - การใช้เทคโนโลยี (technology application) ปัจจุบันโลกของเราเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วจะนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ในการจัดการกับการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร และ Marquardt ให้ทัศนะว่า องค์กรจะต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และเอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์กร เช่น ห้องประชุม ห้องฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ และโสตทัศนอุปกรณ์เสริมการเรียนรู้ มีการจัดตั้งทีมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมพนักงานให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด TUNA Model หรือ KM Model “ปลาทุ” เป็นแนวทางเบื้องต้นในการจัดการความรู้ และในการทำความเข้าใจ 3 ส่วนหลักของการจัดการความรู้ว่าสัมพันธ์กับบุคคล 3 กลุ่ม ในการดำเนินการจัดการความรู้เปรียบการจัดการความรู้ เหมือนกับปลาทุ 1 ตัวที่มี 3 ส่วน (ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2559, น.55) คือ

1) หัวปลา หรือ Knowledge Vision (KV) มีส่วนหัว ส่วนตา มองว่ากำลังจะไปทางไหน ต้องตอบได้ว่า “ทำ KM ไปเพื่ออะไร” ความสนใจร่วมหรือปัญหาร่วมของชุมชนในองค์กรเป้าหมายหลักของการดำเนินการจัดการความรู้ สะท้อนวิสัยทัศน์ความรู้ หรือหัวใจของความรู้เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร ส่วนที่เป็นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือทิศทางของการจัดการความรู้ โดยก่อนที่จะทำการจัดการความรู้ ต้องตอบให้ได้ว่า “เราจะทำ KM ไปเพื่ออะไร” โดย “หัวปลา” จะต้องเป็น “คุณกิจ” หรือผู้ดำเนินกิจกรรม KM ทั้งหมด บุคคลที่มีความสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดหัวปลาที่ชัดเจน คือ “คุณเอื้อ (ระบบ)”

2) ตัวปลา หรือ Knowledge Sharing (KS) ส่วนกลางลำตัว ส่วนที่เป็น “หัวใจ” ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Share & Learn) ถ้าไม่สามารถทำให้รู้สึกรักและปรารถนาดีต่อกันด้วยความจริงใจ ได้ใจใคร่ก็บังคับใครไม่ได้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการแบ่งปันความรู้ (KS) เป็นส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ บุคคลสำคัญในการส่งเสริมให้เกิด “ตัวปลา” ที่ทรงพลัง คือ “คุณอำนวย” ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้ “คุณกิจ” มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ซ่อนเร้นที่อยู่ในตัว “คุณกิจ” พร้อมอำนวยให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเป็นทีม ให้เกิดการหมุนเวียนความรู้ ยกระดับความรู้และเกิดนวัตกรรม

3) ทางปลา หรือ Knowledge Assets (KA) เป็นส่วนขุมความรู้ที่ทำให้มีการนำความรู้ไปใช้งาน และมีการต่อยอดยกระดับขึ้นไปเรื่อยๆ ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้สกัดขุมความรู้ออกมาจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และบันทึกไว้ใช้งานต่อ คือ “คุณกิจ” โดยที่การจดบันทึกขุมความรู้ อาจมี “คุณลิขิต” เก็บสะสม “เกร็ดความรู้” ที่ได้จากกระบวนการแลกเปลี่ยน

Pedler; Burguynne, & Boydell (1997, p.144) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The Learning Company) ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กร หรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ ควรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้คือ

1) ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

(1.1) ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning Approach to Strategy) ปกติแล้วบริษัทจะปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสม การก่อรูปของนโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย ในขณะเดียวกันเสมือนเป็นการทดลองทางการบริหารแผนธุรกิจถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลาที่นำไปใช้การทดลองในเรื่องเล็กๆ และให้มีการสะท้อนข้อมูลกันถูกสร้างในกระบวนการวางแผนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

(1.2) มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative Policy Making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบาย และกลยุทธ์นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้ง นโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคนไม่ใช่แต่ของผู้บริหารระดับสูง

2) ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

(2.1) การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกัน ไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบ และการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

(2.2) การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative Accounting and Control) ระบบของการตรวจสอบงบประมาณและการรายงานถูกจัดขึ้นเพื่อช่วยในการเรียนรู้ ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเอง พนักงานบัญชีและการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ระบบการเงิน กระตุ้นหน่วยงานและบุคคลให้เกี่ยวกับการลงทุน

(2.3) การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal Exchange) แผนกผลิตงานมองว่าแผนกอื่นๆ เป็นลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบ ที่เจรจาและมีข้อตกลงกันเรื่องคุณภาพ ราคา และการส่งมอบ แต่ละแผนกสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในเหล่านี้ และยังคงตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวมด้วย ผู้จัดการกระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญามากกว่าจะควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา แผนกผลิตงานสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองได้

(2.4) การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward Flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐานและค่านิยม ภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันในองค์กร โดยศึกษาเรื่องธรรมชาติของรางวัลอย่างลึกซึ้ง และระบบรางวัลแบบมีตัวเลือก ถูกทดสอบ อภิปราย และทดลองใช้รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้คนมีการเข้าร่วม และความคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกัน ทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดธรรมชาติและรูปแบบของระบบการให้รางวัลทั้งหมด

3) ด้านโครงสร้าง (Structures)

โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable Structure) บทบาทและอาชีพเป็นโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโตและการปรับตัว การประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่า เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ แผนกผลิตงานและแผนกอื่นๆ ถูกมองว่าเป็นโครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อยๆ ภายหลังจากทบทวนและอภิปรายกัน ซึ่งเป็นการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่

4) ด้านการมองภายนอก (Looking out)

(4.1) พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary Workers as Environmental Scanner) เป็นส่วนหนึ่งของงานของทุกคนที่จะรวบรวมนำกลับมา และรายงานข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท การประชุมทุกครั้งในบริษัทตามปกติจะร่วมกันทบทวนว่าอะไรกำลังเป็นไปในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้า ผู้จัดหาสมาชิกชุมชน และหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขา มีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจากภายนอกบริษัท ได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ การตลาด เทคโนโลยี สังคม การเมือง และแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจของเราอย่างไร

(4.2) การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter - Company Learning) มีการพบกับคู่แข่งเพื่อแบ่งปันความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำ คนจากบริษัทมีความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนทางธุรกิจ รวมทั้งผู้จัดหา ลูกค้า และคู่แข่ง โดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่างๆ ร่วมกันกับผู้จัดหา ลูกค้า และ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ และมีความผูกพันในการร่วมมือกับผู้จัดหา ลูกค้า และคู่แข่ง เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ และตลาดใหม่ๆ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมอื่นๆ เป็นเกณฑ์เปรียบเทียบ

5) ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities)

(5.1) บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning Climate) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือ สนับสนุนและสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติเพื่อวิเคราะห์และ เรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือ การพยายามเรียนรู้และทำให้ ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ และการสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้อะไรสักอย่างก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูลที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

(5.2) การพัฒนาตนเองของทุกคน (Self - Development for All) มีงบประมาณ สำหรับการพัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการ คำแนะนำที่เหมาะสม และถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเอง มีประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วย นั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรมากที่ สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัท การขยายตัวความจำเป็นในการ เรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

Peter Senge เป็นผู้มีชื่อเสียงจากการเขียนหนังสือ The Fifth Discipline ได้เสนอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การเพื่อการเรียนรู้ว่า การเรียนรู้ คือ การที่บุคคลสามารถที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่เคยทำมาก่อนได้ และโดยการเรียนรู้นี้เองนำเราพัฒนาไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ๆ ในชีวิต Model ของ Peter Senge แห่ง Massachusetts Institute of Technology ผู้เขียนหนังสือเรื่อง “The Fifth Discipline: the Art and Practice of the Learning Organization” หรือ “วินัย 5 ประการ” กล่าวถึง ลักษณะขององค์กรที่เรียนรู้ไว้ว่า องค์กรที่เรียนรู้มันจะต้องปฏิบัติตามข้อบัญญัติ 5 ประการ (Peter Senge, 2006, pp.23-27) คือ

การจะพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้นั้น Peter Senge ได้ให้ความสำคัญ ของความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ในระดับบุคคลและระดับองค์การ และได้เสนอหลัก 5 ประการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การไปสู่การเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

1) Systems Thinking : การคิดเชิงระบบ

เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้ และนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบเป็นการทำ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็น ความสัมพันธ์ของกันและกัน เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มองแบบแยกส่วนต้องสามารถทำความเข้าใจ ในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย คือ เห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย การคิด

อย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เช่น สามารถมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้ สามารถเชื่อมโยงส่วนต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสามารถระบุได้ว่าอะไร เป็นสาเหตุก่อให้เกิดอะไร นอกจากนี้ Marquardt (2002, p.56) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้มีหลายประเภท โดยแต่ละประเภทมีความสำคัญต่อการนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าว สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

(1) การเรียนรู้จากการปรับตัว (Adaptive learning) เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลหรือ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการปฏิบัติย้อนกลับ องค์กรมีการปฏิบัติไปสู่เป้าหมาย ผลของความเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

(2) การเรียนรู้จากการคาดการณ์ (Anticipatory learning) เป็นกระบวนการของการได้มาซึ่งความรู้จากการคาดหวังโดยอนาคต เป็นวิธีการของวิสัยทัศน์ – ผลสะท้อนกลับการปฏิบัติ เพื่อค้นหาการหลีกเลี่ยงประสบการณ์และผลลัพธ์เชิงลบ โดยการจำแนกโอกาสของอนาคตที่ดีที่สุด

(3) การเรียนรู้ที่ได้จากที่เรียน (Deutero learning) องค์กรสนับสนุนการเรียนรู้ในเชิงรุกนี้จะทำให้สมาชิกมีความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กรเพื่อการเรียนรู้ ค้นพบว่า อะไรคือสิ่งที่เอื้อหรือขัดขวางการเรียนรู้ สามารถสร้างกลยุทธ์ใหม่สำหรับการเรียนรู้ สามารถประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การเรียนรู้เชิงรุกเป็นการเรียนรู้เชิงองค์ประเภทที่มุ่งสร้าง (Generative) และสร้างสรรค์ (Creative) โดยการเสริมความรู้ (Empower) ให้บุคลากรมีการมองไปในอนาคตที่มีการปฏิบัติเชิงรุก (Proactive) สะท้อนความคิด (Reflective) และสร้างสรรค์การเรียนรู้ของตนเอง

(4) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) สร้างขึ้นจากประสบการณ์และความรู้ รวมทั้งทักษะของแต่ละกลุ่มหรือกลุ่ม โดยกลุ่มให้การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ประโยชน์ของการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ ได้แก่ การพัฒนาทักษะและความรู้ ตลอดจนกระบวนการที่สะท้อน เป็นการปฏิบัติเมื่อเกิดปัญหา และการเปลี่ยนแปลงองค์กรเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมแก้ปัญหาขององค์กรจากมุมมองใหม่ ความสามารถในการคิดเชิงระบบ คือ คนในองค์กรสามารถมองเห็นวิถีคิดและภาษาที่ใช้อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ถึงความเชื่อมโยงต่อเนื่องของสรรพสิ่งและเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ผูกโยงกันเป็นระบบ เป็นเครือข่าย ซึ่งผูกโยงด้วยสภาวะการพึ่งพาอาศัยกัน สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นวัฏจักร โดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความเป็นไปในโลกแห่งความจริง

2) Personal Mastery : การรอบรู้แห่งตน

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ การที่เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า

Human master คือ การเป็นคนที่จะเห็นการเรียนรู้เรื่อยๆ ยอมรับความจริง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ การพัฒนาคนให้มีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการ ฝึกฝนเพื่อการสร้างมุมมอง หรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง หรือบน ทัศนคติของคนแต่ละคน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

(1) ทัศนคติส่วนบุคคล (Personal vision) ทัศนคติเป็นภาพอนาคตที่ต้องการ ที่มีตัวตนเห็นได้ชัดเจน เป็นสิ่งที่แท้จริง ไม่ใช่เรื่องทั่วไปเหมือนกับจุดมุ่งหมาย ดังนั้น เมื่อทุกคนสามารถ กำหนดทัศนคติส่วนบุคคลขึ้นมาก็คงทราบว่าจะวางตนเองไปที่จุดใด จะหาความสำคัญได้จากอะไร และต้องการเป็นอะไร ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะกระจายขึ้นภายหลัง

(2) มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Holding creative tension) เมื่อบุคคลกำหนดทัศนคติที่สูงกว่าความเป็นจริง และไม่สามารถไปสู่ทัศนคติที่กำหนดไว้จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างทัศนคติกับความเป็นจริง บุคคลจะเกิดความท้อแท้และความเครียด แต่อย่างไรก็ตามบุคคลสามารถจัดหรือลดความเครียดได้ โดยวิธีการจัดการความ ตึงเครียดในทาง สร้างสรรค์ ซึ่งทำได้โดยการพยายามลดช่องว่างระหว่างทัศนคติกับความเป็นจริง ทั้งนี้อาจเป็นการปรับ ทัศนคติเข้าสู่ความเป็นจริง หรือพยายามหาหนทางที่จะทำให้ไปสู่ทัศนคติที่กำหนด

(3) การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) การเรียนรู้ในช่วงแรกต้องอาศัย จิตใต้สำนึก ความตั้งใจและความพยายามหรือการเรียนรู้ทักษะ จนค่อยๆ กลายเป็นการควบคุมโดยจิตใต้สำนึก จิตใจสงบ จิตใต้สำนึกจะสามารถกำหนดจุดรวมทัศนคติได้อย่างมั่นคง การเป็นบุคคลที่รอบรู้จึงถือว่าเป็น องค์ประกอบที่เป็นเสมือนองค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นพื้นฐานที่สำคัญใน การพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้น ถ้าหากบุคคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

3) Mental Model : การมีแบบแผนความคิด

การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจที่ท่าแบบองค์กรรวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมได้ ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับ การแปรเปลี่ยนของโลก การที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คน ในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา และการที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้นมี องค์ประกอบพื้นฐาน คือ

(1) การมีทัศนคติร่วมกัน (Shared vision) เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกัน อย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนา ร่วมกันทั่วองค์กรมีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากร

เกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนา วิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างว่า องค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องซึบซาบลงไปในการคิดของทุกคนในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

(2) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศให้เกิดการสร้างสรรค วิสัยทัศน์ของตนเอง การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รูปแบบทางความคิดเป็นความคิดอ่าน ที่ฝังแน่นและมีอิทธิพลต่อความเข้าใจ และการกระทำคนสองคนที่มีรูปแบบทางความคิดที่แตกต่างกัน จะมองเหตุการณ์เดียวกันในลักษณะที่แตกต่างกัน เนื่องจากการมองรายละเอียดที่ไม่เหมือนกัน การพัฒนา ความสามารถขององค์กรให้สอดคล้องกับรูปแบบทางความคิดเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ และ ทำการปลูกฝังการคิดริเริ่ม เพื่อที่จะนำทักษะเหล่านี้มาใช้ในชีวิตประจำวัน ทักษะดังกล่าว เช่น การคิด ให้ช้าลงเพื่อตามกระบวนการคิดให้ทัน และความีอิทธิพลอย่างไรกับการกระทำ การถามเกี่ยวข้องกับการมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างไร เช่น การมองเหตุผลของตัวเองอย่างชัดเจน ให้ผู้อื่นมีส่วนในการมองภาพที่ เรามอง และถามผู้อื่นว่าเรามองต่างจากที่เรามองอย่างไร การสร้างทักษะนี้จะทำให้เข้าใจข้อจำกัดในสิ่งที่ เราคิดได้มากขึ้น รวมทั้งเป็นการสร้างความคิดใหม่ขึ้นด้วย

4) Share Vision : การมีวิสัยทัศน์ร่วม

วิสัยทัศน์เป็นแบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นตัวสะท้อน พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ในการตั้งข้อสมมุติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการ สร้างทักษะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อการพัฒนาภาพอนาคตและความต้องการ ที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการ ดำเนินงานด้านต่างๆ องค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคลากรขององค์กรมีจิตสำนึก หรือได้รับการ พัฒนาวิสัยทัศน์ของตน หรือความมีสติที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนก แยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงให้เกิดความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความชัดเจนเพื่อการตัดสินใจอย่างแปรผัน หรือท้อถอยเมื่อ ต้องเผชิญกับวิกฤติต่างๆ ซึ่ง Peter Senge (อ้างถึงใน Marquardt, 2002, p.55)ความสามารถที่จะ ดำเนินการสนทนาเพื่อการเรียนรู้ที่ถามหาและสนับสนุนความสมดุล ซึ่งสมาชิกเปิดโอกาสให้กับความคิด ที่มีประสิทธิผล และสร้างความคิดเปิดเผยส่งอิทธิพลต่อผู้อื่น และแบบแผนทางความคิดเป็นภาพหรือ มุมมองของเราต่อเหตุการณ์สถานการณ์หรือกิจกรรม เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้อง มีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างว่า องค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องซึบซาบลงไปในการคิดของทุกคนเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิสัยทัศน์มีรากเหง้ามาจากค่านิยม (Values) ความสนใจ (Interesting) และความปรารถนา (Aspiration) ของแต่ละคน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นทักษะในการเปิดเผยและพูดคุยเกี่ยวกับภาพในอนาคต เป็นแรงขับที่มาจากใจ เป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ที่หลาย ๆ คนยึดมั่นอย่างจริงจังที่จะปฏิบัติตาม เพราะมีจุดเริ่มต้นมาจากวิสัยทัศน์ของตนเอง โดยแต่ละคนจะรับผิดชอบทั้งหมดร่วมกัน ไม่เพียงแต่เฉพาะในส่วนของตนเองเท่านั้น

องค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งจะเป็นกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีความปรารถนาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนจะทุ่มเทหนักแรงกายแรงใจกระทำให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้การเรียนรู้ริเริ่มทดลองสิ่งใหม่ๆ ของคนในองค์กรเป็นไปในทิศทางหรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวกัน

5) Team Learning : การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group Thinking) พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และอภิปราย (Discussion) ซึ่งต้องทำควบคู่กันไปทั้ง Discussion Dialogue จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐานดังนี้

(1) การสนทนาและอภิปราย (Dialogue and discussion) การสนทนาจะเป็นวิธีช่วยให้สมาชิกเป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดและผู้สังเกตการณ์เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่น ซึ่งการสนทนานั้นเป็นการสนทนาเชิงสร้างสรรค์และลดการโต้แย้ง การสนทนาจะช่วยพัฒนาให้กระบวนการคิดละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพิ่มความเข้าใจระหว่างกัน และการอภิปรายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะเห็นได้ว่าการอภิปรายมีความจำเป็นควบคู่กับการสนทนา เป็นการช่วยค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการทำงาน แลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดูแลและกล้าแสดงความคิดเห็น ทั้งเป็นการส่งเสริมความเสมอภาคในองค์กรด้วยการสื่อสารที่มีคุณภาพสูงนั้น ทั้งการฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

(2) การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน ลักษณะสำคัญของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอยู่ที่เมื่อตกลงที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยและจริงจังทั้งใจเรื่องของความ เป็นจริงทางธุรกิจที่ดำเนินอยู่และสิ่งที่กำลังดำเนินอยู่ภายในกลุ่ม เพราะการเข้าใจความเป็นจริงอย่าง ถูกต้องนั้นทีมจะสามารถเข้าใจได้ว่า กลยุทธ์ของเรานั้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง

(3) การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ (Learning how to Practice) เป็นการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อทีมจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม (Joint skill) และนอกจากนั้นยังมีการใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ มาเป็นส่วนช่วยในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่สำคัญเพื่อประสิทธิภาพของทีม มีดังนี้

1) จุดมุ่งหมายของทีม ต้องชัดเจน เหมาะสม กระจ่าง และแม่นยำ และเกี่ยวข้องกับความต้องการของกลุ่ม

2) การสื่อสารภายในทีมจะต้องกระจ่างและแม่นยำเป็นสองทางและทั่วถึง

3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกต้องเป็นอย่างกว้างขวาง

4) การมีอิทธิพลต่อบุคคลในทีม มีการกระจายทั่วถึงและเท่ากัน

5) การตัดสินใจ ต้องยืดหยุ่นตามสถานการณ์และเป็นไปโดยตัดสินใจและการยอมรับ

6) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในด้านเป้าหมาย ความเชื่อ ความพอใจ และการยอมรับ

7) มีความสามารถในการแก้ปัญหาให้สำเร็จ

ในองค์กรที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะต้องแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดข้อมูลในระหว่างกันและกัน ทั้งในเรื่องของความรู้ใหม่ๆ ที่ได้มาจากการคิดค้นหรือจากภายนอกและภายใน การเรียนรู้เป็นทีมนี้ยังครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาจะช่วยให้การทำงานร่วมกันในองค์กร มีความเป็นทีมที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของเซนเก้ (Senge) มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแนวคิดของเซนเก้ (Senge) ประกอบด้วย

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้

ประยูร อิมสวาสดี (2558, น.10) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นผู้สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล

พรทิชา วันตา (2558, น.45) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการฝึกฝนอบรมตนด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น หากองค์กรใด

บุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นก็เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวัน และในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2558, น.12) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

อัมพร ปัญญา (2559, น.11) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นความมุ่งมั่นของบุคคลในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้สู่ความเป็นเลิศ และสามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติ

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2559, น.43) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นความกระตือรือร้นและการใฝ่รู้ใฝ่เรียน ความสนใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสามารถในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อขยายขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อนุชิต สุขกลี (2560, น.22) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นลักษณะบุคคลในสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีวินัยในตนเอง และรู้กฎระเบียบวินัยของสถานศึกษา มีความอยากรู้อยากเห็น เป็นคนที่หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของคนไปสู่จุดหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, น.54) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นมีการฝึกฝนตนเอง และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ยอมรับความจริง ไม่ยึดติด เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลก สร้างความรู้ให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาความรู้ พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญมากยิ่งขึ้น มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล เห็นถึงสภาพความเป็นจริงและเหตุการณ์ที่สามารถเป็นไปได้ มีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.27) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องมี บุคลากรมีลักษณะที่มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุนิสา มัยจิน (2563, น.23) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นลักษณะการเรียนรู้ของบุคคลที่ขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน ที่ต้องสร้างให้มีลักษณะการเป็นนายของตัวเอง

มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความเจริญเติบโตทางจิตใจ เป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนในการที่จะสู้จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้

Ulrich and Glinow (1993, p.17) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นความสามารถที่จะได้ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการใช้ความสามารถและทักษะของคนในองค์กรที่จะทำงานให้สำเร็จ

Senge (2006, p.139) กล่าวว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการฝึกฝนตนเองด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ และยังเป็นรากฐานสำคัญเป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไรสำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่จะเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้ แท้จริงแล้วตนต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับควรเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ไม่รู้สึกไร้อำนาจ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

สรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีการเข้าร่วมอบรมสัมมนา และสร้างความรู้ให้ตนเองอยู่เสมอ มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ยึดติดพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะขอบเขตเรื่องงานที่รับผิดชอบ

2) การมีแบบแผนความคิด

พรทิศา วันตา (2558, น.46) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มา เป็นแนวคิดของตนเองให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยวินัย ความคิดอ่าน ซึ่งแบบแผนความคิดอ่านนั้นมีพลัง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ซึ่งจะทำให้พลังของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น จึงนับเป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

รศสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.53) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความคิด ความเชื่อ กระบวนการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม สามารถปรับแนวคิดการปฏิบัติงานสอนให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ยอมรับในเหตุผลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ สามารถวางแผนการปฏิบัติงาน พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองถึงสถานการณ์ต่างๆ ก่อนการตัดสินใจปฏิบัติงาน

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2558, น.13) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่างๆ

มีความกระจำงในรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยไปแล้ว

ไพลิน บุญนา (2559, น.53) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นจิตสำนึกของบุคคล ในการที่จะจำแนกกระบวนการวิเคราะห์อย่างถูกต้องต่อสถานการณ์ต่างๆ ตามความเป็นจริง ที่มีผลต่อการตัดสินใจ รวมทั้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

อนุชิต สุขกลี (2560, น.24) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นรูปแบบที่จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกของสถานศึกษามีแบบแผนทางจิตสำนึก หรือมีแบบแผนความคิดที่สมเหตุสมผล ที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้อง ชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจำงชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือมีวิธีการที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏได้อย่างเหมาะสม ไม่ทอดลอย เมื่อเผชิญกับวิกฤติต่างๆ

รุ่งนภา จันทรีลี (2562, น.55) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นรูปแบบที่บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติ ความคิด ความเข้าใจ มีประสบการณ์ที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อการตัดสินใจใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ สร้างกรอบแนวคิดที่ทำให้มีความสามารถ

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.29) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นความสามารถ จำแนกกระบวนการทางความคิด พิจารณา ทบทวน ไตร่ตรองสถานการณ์ต่างๆ ของบุคคลในองค์กร ก่อนการตัดสินใจปฏิบัติงาน และสามารถปรับแนวคิด ค่านิยมและเจตคติในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

สุนิสา มัยจีน (2563, น.25) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นการสร้างจิตสำนึกให้กับสมาชิกขององค์กรในการที่จะจำแนกสิ่งต่างๆ ให้มีความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจำงชัดเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง หรือมีวิธีการที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และเป็นรากฐานฝังลึกในตัวบุคคล ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ เข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงภาพรวมทั้งหมด และเกิดความกระจำงกับแบบแผนความคิด

Ubben and et al. (2001, p.61) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นความคาดหวังที่ทำทหาย เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างสิ่งนี้ให้เกิดในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภา คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

Senge (2006, p.9) กล่าวว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงานแล้วปรับเปลี่ยน

ความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร และเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิดความกระจ่างกับรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิด ความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก

สรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด เป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง คิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ วิเคราะห์งานได้งานชัดเจน พร้อมทั้งจะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2557, น.15) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร เพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

อารีย์ น้ำใจดี (2557, น.64) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกันคิดในการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าขององค์กร แล้วร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

พรทิศา วันตา (2558, น.48) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจ มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกัน และอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.53) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์หลัก มีการแลกเปลี่ยนความรู้ แนวคิด วิสัยทัศน์ของตนเอง เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์หลักของสถานศึกษา มีการวางแผนและปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

อัมพร ปัญญา (2559, น.33) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรนั้นเป็นจริงขึ้นมา จนเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน

ไพลิน บุญนา (2559, น.41) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตขององค์กร ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์กรในทางที่ดีขึ้น โดยผ่าน

การกำหนดเป้าหมายยุทธศาสตร์ รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพัน และทุ่มเทการทำงาน ต่อองค์กร เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนุชิต สุขกสิ (2560, น.25) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสนับสนุนให้บุคลากร พัฒนาทักษะของตนเองให้สอดคล้องกับทักษะร่วมของสถานศึกษาอย่างยึดมั่น เพื่อพัฒนาให้เกิดภาพ ความสำเร็จในอนาคต เกิดเป็นพลังร่วมและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของบุคลากร ทั้งสถานศึกษา เมื่อบุคลากรเข้าใจถึงความปรารถนาาร่วมกันแล้วจะทำให้บุคลากรตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุความปรารถนาาร่วมกันที่ตั้งไว้

รุ่งนภา จันทลี (2562, น.56) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการให้บุคลากรใน สถานศึกษามีมุมมองต่อภาพรวมและอนาคตของสถานศึกษาร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกันมีความผูกพัน และทุ่มเทให้กับ สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตของ สถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และสามารถ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้ขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ รวมทั้งกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทการทำงานต่อองค์กร

สุนิสา มัยจิน (2563, น.26) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างความร่วมมือกัน หรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่างๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟัง ความคิดเห็น และร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุน สิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

Bennett and O'Brien (1994, p.49) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นสิ่งที่บุคลากร องค์กร และสมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใด ซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่า จะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมทั้งจะต้องพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย

Marquardt and Reynolds (1994, p.27) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นสิ่งที่ มุ่งหวังขององค์กร ทุกคนในองค์กรมีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุน สิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิดที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

Senge (2006, p.132) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างทัศนะของความ ร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร หรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเอง และองค์กร ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันที่องค์กร

เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าที่ต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วม เป็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องอาศัยการคิดร่วมกัน ร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีแนวความคิดไปในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษานำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4) การเรียนรู้เป็นทีม

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.60) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม จัดประชุมสัมมนาวิชาการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นและประสบการณ์ เพื่อให้มีความรู้และทักษะกระบวนการทำงานร่วมกัน เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลและนำผลมาดำเนินการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ไพธิน บุญนา (2559, น.42) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถ และวินัยด้านความรู้ของบุคคล โดยอาศัยการแบ่งปันและเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

อนุชิต สุขกสิ (2560, น.27) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นลักษณะที่สมาชิกในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น มีการประสานความร่วมมือ โดยทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ได้เพิ่มทักษะและศักยภาพเฉพาะตนมากยิ่งขึ้น ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ที่เป็นระบบกลุ่มโดยรวมของสมาชิกในสถานศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย

รุ่งนภา จันทรีลี (2562, น.57) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการที่บุคลากรทราบถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในหน่วยงาน รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการระดมความคิดร่วมกัน รับรู้ถึงการยอมรับและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน และยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกัน รับรู้ถึงการสร้างบรรยากาศเพื่อให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีม รวมทั้งรับรู้ถึงแนวทางที่หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากร และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.29) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้และร่วมกันทำงาน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการเสวนาอภิปรายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการพัฒนาให้สมาชิกทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

สุนิสา มัยจีน (2563, น.26) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร โดยการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของทีมงานให้บังเกิดผลมากกว่าการอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะทีมจะมีผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล และที่สำคัญองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร นั่นคือ การรวมตัวของทีมงานในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

Marquardt and Reynolds (1994, p.28) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสามารถนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

Goh (1998, pp.15-20) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเน้นถึงการทำงานเป็นทีม โดยที่การทำงานเป็นทีมนี้พนักงานหรือสมาชิกในทีมจะนำเอาทักษะและความรู้ที่สะสมมาแก้ปัญหาและพัฒนาความคิดใหม่ๆ ให้องค์กร การเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมควรมาจากหลายๆ หน่วยงานภายในองค์กร

Senge (2006, pp.18-20) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมงานให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม ยอมรับฟัง

เหตุผลและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม สร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม

5) การคิดอย่างเป็นระบบ

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2557, น.17) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นทักษะของบุคคลที่มีวิธีคิดและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกัน เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

รสสุคนธ์ มั่นคง (2558, น.51) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดของบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น สนใจ แสวงหาความรู้ แสวงหาโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษา สามารถนำความรู้วิทยาการใหม่ๆ นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ระวีวรรณ บุญสม (2558, น.31) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัว ในการวิเคราะห์พิจารณาทบทวนไตร่ตรอง โดยใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงตามเหตุผล ประกอบการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์พร้อมที่จะรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดของตน มีการวางแผนการทำงานโดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมที่ล้าสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนหรือองค์กรของตน

ไพลิน บุญนา (2559, น.40) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพ หากผู้บริหารและครูผู้สอนมีความกระตือรือร้นสนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ ด้วยตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น

อนุชิต สุขกลี (2560, น.29) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการคิดอย่างมีขั้นตอน มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความคิดก่อนหลังของงานหรือกิจกรรม มีการวางแผนและปฏิบัติงานด้วยระบบความคิดที่มีขั้นตอน รวบรวมความคิดของคนในสถานศึกษาให้เป็นหนึ่งความคิด และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

รุ่งนภา จันทร์ลี (2562, น.53) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงความคิด ความเข้าใจของตนเองในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเชื่อมโยงเป็นระบบ รับรู้และเข้าใจการจัดลำดับความสำคัญอย่างเป็นระบบในการปฏิบัติงาน และสามารถตรวจสอบรายละเอียดได้ รับรู้และเข้าใจถึงวิธีการในการคิด และปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ วิเคราะห์แก้ไขปัญหา ตั้งสมมติฐาน ใช้เครื่องมือทางสถิติเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการทำงานภายในหน่วยงาน รับรู้ระดับ

ความสามารถของตนในการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อน รวมทั้งรับรู้ถึงความสำคัญของการติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562, น.38) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการพิจารณา วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน เข้าใจ สามารถมองเห็นปัญหาและสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในภาพรวม โดยการเชื่อมโยง สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการคิดการดำเนินงานอย่างมีลำดับขั้นตอน ประเมินผล การดำเนินงาน และนำผลมาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สุนิสา มัยจีน (2563, น.22) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ความเปลี่ยนแปลง เห็นความสัมพันธ์และเชื่อมโยงระบบย่อย ต่างๆ ในองค์กรได้ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์การของตนกับองค์การภายนอก เป็นการคิดให้เป็น ภาพรวม และมีความเป็นหนึ่งเดียวที่ประกอบด้วยหน่วยต่างๆ ที่สัมพันธ์และเชื่อมติดกันทั้งหมด ทำให้ บุคคลได้มองเห็นตนเองและโลกไปในทางใหม่ นั่นคือ มองเห็นความสัมพันธ์ของแต่ละหน่วยอย่างเป็นระบบ และเห็นความเป็นไปต่างๆ ในรูปแบบที่สืบเนื่องกัน เข้าใจถึงเปลี่ยนแปลงของทั้งระบบ

Gcphart and et al. (1996, p.33) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการกระตุ้น ให้ใช้ความคิดในแบบใหม่ และใช้ทักษะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบเพื่อที่จะเชื่อมให้เป็นวงจร ย้อนกลับ อย่างพินิจพิเคราะห์เพื่อพิจารณาถึงสมมติฐาน

Marquardt (1996, p.24) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นโครงสร้างแนวทาง ความคิดแบบหนึ่งสำหรับทำให้แบบแผนต่างๆ สมบูรณ์ชัดเจน และยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ส่วนต่างๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุดๆ

Senge (2006, p.68) กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผล เห็นแนวโน้มรูปแบบ ของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน

สรุปได้ว่า การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของ ตนเองอย่างเป็นระบบ สามารถจัดลำดับความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ สามารถอธิบาย รายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมในการออกแบบระบบการปฏิบัติงาน รู้ระดับความสามารถ ของตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน และสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน

2.2 การจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2564)

วิสัยทัศน์

คนไทยทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมบนรากฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1) จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อยกระดับการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะ ทักษะการเรียนรู้ของประชาชนกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ก้าวสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาหลักสูตร รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลในทุกรูปแบบให้มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ และบริบทในปัจจุบัน

3) ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา และนำเทคโนโลยีมาพัฒนาเพื่อเพิ่มช่องทางและโอกาสการเรียนรู้ รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดและให้บริการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับประชาชนกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

4) ส่งเสริม สนับสนุน แสวงหา และประสานความร่วมมือเชิงรุกกับภาคีเครือข่าย ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนและจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ ให้กับประชาชน

5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีเอกภาพ เพื่อการบริหารราชการที่สืบหลักของธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

6) ยกระดับการบริหารและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.1 บทบาท ภารกิจ งานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบกระบวนการทางการศึกษาประเภทหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนเป็นผู้ที่ประสงค์จัดขึ้น เพื่อตอบสนองการบริการทางการศึกษาต่อประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ผู้พลาดโอกาส หรือประชาชนที่อยู่นอกโรงเรียน รูปแบบ ระยะเวลา

วิธีเรียนรู้ มีหลากหลาย ยืดหยุ่น มีความสอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิตของผู้เรียน เน้นหลักการมีส่วนร่วม โดยให้ชุมชน แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ ผู้เรียนมีโอกาสที่จะเลือกหรือเข้ารับบริการได้ตามตามสมควรใจได้ มีผู้ให้ความหมาย แนวคิดหรือคำจำกัดความไว้หลายทรงระดัด้วยกัน

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ “การศึกษานอกระบบ” หมายความว่า กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบ หลักสูตร วิธีการจัด และระยะเวลาเรียน หรือฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย และมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานการศึกษาตามอัธยาศัย หมายความว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันของบุคคล ซึ่งบุคคลสามารถเลือกที่จะเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตตามความสนใจ ความต้องการ โอกาส ความพร้อม และศักยภาพในการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ภาคีเครือข่าย หมายความว่า บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และองค์กรอื่น รวมทั้งสถานศึกษาอื่นที่มีได้สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น.2-5)

ความมุ่งหมายโดยทั่วไปของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อช่วยให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายปรับชีวิตให้เข้ากันได้กลมกลืนกับสภาพแวดล้อม ซึ่งบทบาท ภารกิจ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่ดำเนินการในปัจจุบันนี้ ประกอบด้วย

1) ด้านการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

(1.1) การศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(1.1.1) สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบ ตั้งแต่ปฐมวัยจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการให้ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนค่าจัดซื้อหนังสือเรียน ค่าจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และค่าจัดการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและเพียงพอ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

(1.1.2) จัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับกลุ่มเป้าหมายผู้ด้อยพลาดและขาดโอกาสทางการศึกษา ผ่านการเรียนแบบเรียนรู้ด้วยตนเอง การพบกลุ่ม การเรียนแบบชั้นเรียน และการจัดการศึกษาทางไกล

(1.1.3) พัฒนาประสิทธิภาพ คุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านหลักสูตรรูปแบบ/กระบวนการเรียนการสอน สื่อและนวัตกรรม ระบบการวัดและประเมินผลการเรียน และระบบการให้บริการนักศึกษาในรูปแบบอื่นๆ

(1.1.4) จัดให้มีการประเมินเพื่อเทียบระดับการศึกษา และการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ มีมาตรฐานตามที่กำหนด และสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.1.5) จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีคุณภาพที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้และเข้าร่วมปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจบหลักสูตร อาทิ กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดการแข่งขันกีฬา การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์อย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี และยุวกาชาด กิจกรรมจิตอาสา และการจัดตั้งชมรม/ชุมนุม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์อื่นๆ นอกหลักสูตรมาใช้เพิ่มชั่วโมงกิจกรรมให้ผู้เรียนจบตามหลักสูตรได้

(1.2) การส่งเสริมการรู้หนังสือ

(1.2.1) พัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้ไม่รู้หนังสือ ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นระบบเดียวกัน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

(1.2.2) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร สื่อ แบบเรียน เครื่องมือวัดผลและเครื่องมือการดำเนินงานการส่งเสริมการรู้หนังสือ ที่สอดคล้องกับสภาพและบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

(1.2.3) พัฒนาครู กศน. และ ภาควิชาที่ร่วมจัดการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้ไม่รู้หนังสืออย่างมีประสิทธิภาพ และอาจจัดให้มีอาสาสมัครส่งเสริมการรู้หนังสือในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นเป็นพิเศษ

(1.2.4) ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมการรู้หนังสือ การคงสภาพการรู้หนังสือ การพัฒนาทักษะการรู้หนังสือให้กับประชาชน เพื่อเป็นเครื่องมือในการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของประชาชน

(1.3) การศึกษาต่อเนื่อง

(1.3.1) จัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาอาชีพ เพื่อการมีงานทำในกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และอาชีพเฉพาะทาง หรือการบริการ รวมถึงการเน้นอาชีพช่างพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ความต้องการและศักยภาพของแต่ละพื้นที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ สอดรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้กับศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน โดยจัดให้มีการส่งเสริมการรวมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาหนึ่งตำบลหนึ่งอาชีพเด่น การประกวดสินค้าดี พรีเมียม การสร้างแบรนด์ของ กศน. รวมถึงการส่งเสริมและจัดหาช่องทางการจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ และให้มีการกำกับ ติดตาม และรายงานผลการจัดการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(1.3.2) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้กับทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะคนพิการ ผู้สูงอายุ ที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล และมุ่งเน้นให้ทุกกลุ่มเป้าหมายมีทักษะการดำรงชีวิต ตลอดจนสามารถประกอบอาชีพพึ่งพาตนเองได้ มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการชีวิตของตนเองให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข่าวสารข้อมูล และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในอนาคต โดยจัดกิจกรรมที่มีเนื้อหาสำคัญต่างๆ เช่น การอบรมจิตอาสา การให้ความรู้เพื่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การอบรมพัฒนาสุขภาพกายและสุขภาพจิต การอบรมคุณธรรมและจริยธรรม การป้องกันภัยยาเสพติด เพศศึกษา การปลูกฝังและการสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ผ่านการอบรมเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ อาทิ ค่ายพัฒนาทักษะชีวิต การจัดตั้งชมรม/ชุมนุม การอบรมส่งเสริมความสามารถพิเศษต่างๆ เป็นต้น

(1.3.3) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน โดยใช้หลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการในรูปแบบของการฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมจิตอาสา การสร้างชุมชนนักปฏิบัติและรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและบริบทของชุมชนแต่ละพื้นที่ เคารพความคิดของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างและหลากหลายทางความคิดและอุดมการณ์ รวมทั้งสังคมพหุวัฒนธรรม โดยจัดกระบวนการให้บุคคลรวมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สร้างกระบวนการจิตสาธารณะ การสร้างจิตสำนึกความเป็นประชาธิปไตย การเคารพในสิทธิและเสรีภาพ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ความเป็นพลเมืองที่ดี ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเป็นจิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชน การบริหารจัดการน้ำ การรับมือกับสาธารณภัย การอนุรักษ์พลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาสังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน

(1.3.4) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตในรูปแบบต่างๆ ให้กับประชาชน เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน สามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ตามทิศทางการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน

(1.4) การศึกษาตามอัธยาศัย

(1.4.1) พัฒนาแหล่งการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอ่าน และพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในสังคมไทยให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและทั่วถึง เช่น การพัฒนา กศน. ตำบล ห้องสมุดประชาชนทุกแห่งให้มีการบริการที่ทันสมัย ส่งเสริมและสนับสนุนอาสาสมัครส่งเสริมการอ่าน การสร้างเครือข่ายส่งเสริมการอ่าน จัดหน่วยบริการห้องสมุดเคลื่อนที่ ห้องสมุดชาวตลาด

พร้อมหนังสือและอุปกรณ์ เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านและการเรียนรู้ที่หลากหลายให้บริการกับประชาชนในพื้นที่ต่างๆ อย่างทั่วถึง สม่ำเสมอ รวมทั้งเสริมสร้างความพร้อมในด้านบุคลากร สื่ออุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการอ่าน และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอ่านอย่างหลากหลายรูปแบบ

(1.4.2) จัดสร้างและพัฒนาศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตลอดชีวิตของประชาชน เป็นแหล่งสร้างนวัตกรรมฐานวิทยาศาสตร์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวิทยาการประจำท้องถิ่น โดยจัดทำและพัฒนานิทรรศการสื่อและกิจกรรมการศึกษา ที่เน้นการเสริมสร้างความรู้และสร้างแรงบันดาลใจ ด้านวิทยาศาสตร์ สอดแทรกวิธีการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และปลูกฝังเจตคติทางวิทยาศาสตร์ผ่านการกระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ควบคู่กับเทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ รวมทั้งสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บริบทของชุมชนและประเทศ รวมทั้งระดับภูมิภาคและระดับโลก เพื่อให้ประชาชนมีความรู้และสามารถนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การพัฒนาอาชีพ การรักษาสีงแวดล้อม การบรรเทาและป้องกันภัยพิบัติทางธรรมชาติ รวมทั้งมีความสามารถในการปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง (Disruptive Changes) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.4.3) ประสานความร่วมมือหน่วยงาน องค์กร หรือภาคส่วนต่างๆ ที่มีแหล่งเรียนรู้อื่นๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีรูปแบบที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของประชาชน เช่น พิพิธภัณฑ์ ศูนย์เรียนรู้ แหล่งโบราณคดี วัด ศาสนาสถาน ห้องสมุด รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา

การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 964 แห่ง ดังนี้

1) ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เรียกโดยย่อว่า กศน. อำเภอ และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขต เรียกโดยย่อว่า กศน. เขต มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1.1) จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1.2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1.3) ดำเนินตามนโยบายพิเศษของรัฐบาล และงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

(1.4) จัดส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษาตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำรินในพื้นที่

(1.5) จัดส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(1.6) วิจัยและพัฒนาคุณภาพหลักสูตร สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษาจากระบบ

(1.7) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์

(1.8) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ นิเทศภายใน ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1.9) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1.10) ระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาจากการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(1.11) ดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

(1.12) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจในการจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าเรียนในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสรับการศึกษาและฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้สนใจ การดำเนินงานมีหน่วยงานของรัฐและเอกชนร่วมกัน โดยแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ 4 ประเภท (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563, น.18) ซึ่งประกอบด้วย

1) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาเพื่อเตรียมทักษะเบื้องต้นและนำไปใช้แสวงหาความรู้ในระดับสูงต่อไป ตลอดจนใช้ชีวิตประจำวัน เริ่มจากการเรียนรู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้ในภาษาประจำชาติ ซึ่งคนไทยบางกลุ่มก็ยังขาดอยู่ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ขาดโอกาส ด้อยโอกาส และพลาดโอกาส ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ชายแดน บนดอยที่บริการของโรงเรียนไปไม่ถึง แม้แต่บางกลุ่มอยู่ในชนบทหรือในเมืองที่มีผู้พลาดโอกาสอยู่บ้าง ในอีกระดับหนึ่งของการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การเรียนความรู้เบื้องต้น ในการคิดเลข ความรู้พื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาพื้นฐานสำหรับประชาชนกลุ่มนี้มีความจำเป็นต้องปรับหลักสูตร เนื้อหาสาระการเรียนรู้ วิธีเรียนและเวลาเรียน กิจกรรมการเรียนที่แตกต่างไปจากเด็กๆ ในระบบโรงเรียน แม้จะได้จุดในระดับเดียวกันแต่แตกต่างด้วยวัยวุฒิ วุฒิภาวะ ความรับผิดชอบ สภาพชีวิตและประสบการณ์เต็ม การเรียนจึงไม่เหมือนกับเด็ก

2) งานการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(2.1) การเรียนรู้อาชีพแบบองค์รวมที่ประชาชน ครู ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชน

(2.2) การออกแบบการเรียนรู้งานอาชีพตามลักษณะของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ในรูปแบบการฝึกทักษะอาชีพ การเข้าสู่อาชีพ การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาอาชีพด้วยเทคโนโลยี

(2.3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงที่บูรณาการกับวิถีชีวิต โดยใช้วงจรกระบวนการคิดทำแก้ปัญหาและพัฒนา

(2.4) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพที่พัฒนาศักยภาพของบุคคลและชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ สร้างเครือข่ายอาชีพ มีระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ และประสบการณ์การทำอาชีพภายใต้วัฒนธรรมของชุมชน มีกลยุทธ์เพื่อการแข่งขันของชุมชนเป็นชุมชนที่ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและพัฒนาอาชีพ

3) งานการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมความรู้ความสามารถของบุคคลให้สามารถจัดการกับตัวเองและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีความสุขตามสภาพและความสงบสุข ความปลอดภัยในสังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต มีสาระสำคัญ ดังนี้

(3.1) เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานของบุคคล เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมของตนเอง และแก้ปัญหาของคนในสังคมได้อย่างมีความสุข

(3.2) เป็นการเรียนรู้โดยบูรณาการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่างๆ ในชีวิตประจำวันเข้าด้วยกัน

(3.3) เป็นการศึกษาในรูปแบบโครงการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งหมายที่จะเสริมสร้างความสามารถให้กับบุคคลเพื่อมีทักษะชีวิตในการแก้ปัญหาเฉพาะด้านให้เหมาะสมกับพื้นที่และสถานการณ์

4) การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน เป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการความรู้และทักษะจากการศึกษาที่ผู้เรียนมีอยู่หรือได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ และทุนทางสังคมเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนให้มีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามวิถีทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตลอดจนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.2.2 โครงสร้างการบริหาร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติการจัดการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตลอดชีวิต รวมทั้งการบังคับบัญชา กำกับ ติดตาม และดูแล โดยมีหน่วยงานในกำกับ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563, น.32-37) ดังต่อไปนี้

1) สถานศึกษา กองศูนย์ส่วนกลาง ได้แก่

(1.1) สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

(1.2) สถาบันการศึกษาและพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร มีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถภาพการจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้กับผู้บริหาร และครูการศึกษานอกโรงเรียน จัดการศึกษาเพื่อปวงชน ศึกษา วิจัย และพัฒนา เพื่อพัฒนารูปแบบกระบวนการ กิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นศูนย์กลางข้อมูล แหล่งความรู้และบริการเครือข่ายในด้านต่างๆ ในการร่วมกันจัดการศึกษานอกโรงเรียน

(1.3) ศูนย์ฝึกและพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม วิทยาลัยสงฆ์ราชมหาวิหาร อันเนื่องมาจากพระราชดำริ มีบทบาทหน้าที่ในการฝึกอบรมวิชาชีพ ตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนและเป็นศูนย์กลางในการทดลอง ค้นคว้า วิจัย พัฒนา สาธิต ส่งเสริม เผยแพร่ และปฏิบัติการทางด้านการเกษตร และวิชาชีพอื่นๆ

(1.4) สถาบันการศึกษาทางไกล มีบทบาทในการวางแผน และพัฒนาวิชาการ ผลิตสื่อการเรียนการสอน และจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

(1.5) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกาญจนาภิเษก (วิทยาลัยในวัง) มีบทบาทในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพศิลปะไทยโบราณ (ช่างสิบหมู่) วิชาชีพศิลปะไทยโบราณ งานในวังฝ่ายหญิงแก่ประชาชนทั่วไป โดยการฝึกอาชีพหลักสูตรระยะสั้น จัดการศึกษาพื้นฐานให้แก่ผู้พลาดโอกาส และจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ในรูปแบบนิทรรศการงานช่างไทยโบราณ

(1.6) ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต และอุทยานวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีบทบาทในการเป็นศูนย์กลางการจัดการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ดาราศาสตร์ อวกาศ เทคโนโลยี และพลังงาน

2) สถานศึกษาปฏิบัติงานระดับภาค มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพงานการศึกษานอกโรงเรียน โดยศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร

ท้องถิ่น ผลิตและบริการสื่อการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร นิเทศ ติดตามประเมินการปฏิบัติงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

3) หน่วยงานการศึกษาปฏิบัติงานระดับจังหวัด มีบทบาทในการวางแผนพัฒนา และกำหนดยุทธศาสตร์ในการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระดับจังหวัด พัฒนาบุคลากร เครือข่ายและกิจการนักศึกษา ผลิตและบริการสื่อการเรียนรู้ จัดทำและบริการข้อสอบเครื่องมือเทียบโอน ประสบการณ์ จัดระบบสารสนเทศด้านงานการศึกษานอกโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ดูแล และนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในจังหวัด

4) สถานศึกษาปฏิบัติงานระดับอำเภอ มีบทบาทในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษานอกโรงเรียนทุกกิจกรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ภาครัฐ และเอกชน เพื่อเป็นเครือข่ายจัดการศึกษานอกโรงเรียน จัดและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในชุมชน สร้างโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอดแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ วิทยาการและภูมิปัญญาของชุมชน

2.2.3 ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่จัด รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนประสานงานให้เครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีบทบาท หน้าที่ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563, น.20) ดังต่อไปนี้

บทบาท หน้าที่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือเดิม คือ ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ เป็นสถานศึกษา ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการกิจการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้กับกลุ่มเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสามารถจัดการศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสภาพปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและชุมชน เช่น ร่วมกันกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน ร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมหาทุนและระดมทรัพยากรต่างๆ ร่วมจัดกิจกรรม ร่วมเป็นวิทยากร และร่วมติดตามประเมินผล เป็นต้น ซึ่งทำให้การบริหารงานวิชาการตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายตามความต้องการของประชาชนในเขตอำเภอนั้นๆ โดยมีบทบาทหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563, น.25) ดังนี้

- 1) จัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 2) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานภาคีเครือข่าย เพื่อจัดการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 3) ดำเนินการตามนโยบายพิเศษของรัฐบาลและงานเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติ
 - 4) จัดส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 5) วิจัย และพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สื่อ กระบวนการเรียนรู้ และมาตรฐานการศึกษาจากระบบ
 - 6) ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
 - 7) กำกับ ติดตาม ดูแล นิเทศภายใน ติดตามประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 8) พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 9) ระดมทรัพยากร เพื่อใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
 - 10) ดำเนินการประกันคุณภาพภายในให้สอดคล้องกับระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด
 - 11) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย
- โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ

ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ หรือเดิมคือ ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียนอำเภอ เป็นสถานศึกษาปฏิบัติงานในระดับอำเภอ โดยกรมการศึกษาออกโรงเรียนได้แบ่งโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน (สำนักงานส่งเสริมการศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563, น.31) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ บุคลากร สารบรรณ การเงิน บัญชี พัสดุ จัดทำแผนโครงการต่างๆ แบ่งเป็น 2 งาน คือ
 - (1.1) งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ บุคลากร การเงิน บัญชี พัสดุ
 - (1.2) งานแผนงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน และโครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของกรม จังหวัด และอำเภอ รวมทั้งการจัดทำข้อมูลสถิติ และรายงานผลการปฏิบัติงาน

2) ฝ่ายส่งเสริมและบริการการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดบริการ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน ศึกษา พัฒนา สรรหาบุคลากรเครือข่ายให้จัดกิจกรรมการศึกษานอก โรงเรียน การประชาสัมพันธ์ แนะนำการศึกษา จัดทำทะเบียนนักศึกษา วัตถุประสงค์ ประเมินผล จัดกิจกรรม นักศึกษาและสวัสดิการนักศึกษา พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาของชุมชน แบ่งเป็น 4 งาน คือ

(2.1) งานจัดการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดและ ดำเนินการเรียนการสอน ตามรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้การศึกษานอกโรงเรียน

(2.2) งานกิจกรรมนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือนักศึกษา โดยการประชาสัมพันธ์ แนะนำ วัตถุประสงค์และประเมินผล การจัดกิจกรรม การรวมกลุ่มของนักศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและชุมชน

(2.3) งานผู้สอน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละประเภทของครูการศึกษานอกโรงเรียน รวมทั้ง ครู ชาวบ้าน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

(2.4) งานบริการและเผยแพร่สื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสนับสนุน ช่วยเหลือ บริการและจัดหาสื่อการเรียนการสอนตามรูปแบบกิจกรรมต่างๆ ของ ครูผู้สอน

3) ฝ่ายจัดการศึกษานอกโรงเรียน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการสรรหา สรรวจให้มี หน่วยจัดการศึกษานอกโรงเรียน โดยการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานอกโรงเรียน

4) ฝ่ายศูนย์การเรียนรู้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมต่างๆ โดยให้ชุมชนสามารถวิเคราะห์และกำหนดปัญหา ความต้องการของตนเองได้ จัดทำ แผนงานและกิจกรรมด้านการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรแหล่งวิทยาการท้องถิ่น

5) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการศึกษาให้เป็นระบบ และมีเครือข่าย ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอ ในเขตภาคกลาง ซึ่งมีบทบาทในการจัดและพัฒนารับผิดชอบการศึกษานอกโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ในรูปแบบต่างๆ ทั้งการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต และการศึกษาเพื่อพัฒนา สังคมและชุมชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จากครูของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคกลาง เท่านั้น

ตารางที่ 2.1 จำนวนครูศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

กลุ่มศูนย์/สถานศึกษารายจังหวัด	จำนวนครู (คน)
กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก	
ชัยนาท	61
พระนครศรีอยุธยา	132
ลพบุรี	146
สระบุรี	101
สิงห์บุรี	51
อ่างทอง	80
รวม	571
กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา	
นนทบุรี	58
ปทุมธานี	66
นครปฐม	103
สมุทรปราการ	98
กรุงเทพมหานคร	151
รวม	476
กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง	
กาญจนบุรี	108
ราชบุรี	114
สุพรรณบุรี	120
รวม	342
กลุ่มสมุทรคีรี	
เพชรบุรี	36
ประจวบคีรีขันธ์	56
สมุทรสาคร	21
สมุทรสงคราม	39
รวม	152
รวมทั้งสิ้น	1,541

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
(ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2563)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

อรัญ ร่วมสุข (2558) ทำการวิจัย เรื่อง การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อหาแนวทางพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการปฏิบัติระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านแบบวิธีการคิด ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันโดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง 3) แนวทางพัฒนาการส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านความรู้รอบรู้แห่งตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีการฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้อยู่ตลอดเวลา ด้านแบบวิธีการคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักจัดสรรความรู้ที่ได้มาให้เป็นแนวคิดของตนเอง และนำไปเผยแพร่แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคณะกรรมการในการให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกำหนดทิศทางการบริหารและเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบาย และมีเป้าหมายร่วมกัน มีการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย โดยแผนการดำเนินงานนั้นต้องมีความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความคิดและมีการสร้างกระบวนการคิดให้เกิดขึ้นในองค์กร

ไพลิน บุญนา (2559) ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนการเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริภรณ์ จำปาทอง (2559) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัย และระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อศึกษาระดับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน และด้านแบบแผนความคิด ตามลำดับ ระดับสภาพปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน 3 อันดับแรก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และด้านบรรยากาศองค์การ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ด้านเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และด้านโครงสร้าง

พิชชาภา อ่างสุวรรณ (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 2) เพื่อพัฒนา

แนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า มีความเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

วรุตม์ แสงศรีสุข (2560) ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการ ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการ ดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ความคิดเชิงระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ควรเปิดโอกาสด้านการ แสดงออกทางความคิดอย่างเสรีมากขึ้น บุคลากรควรทำความเข้าใจกับข้อมูลในเรื่องต่างๆ ให้เกิดความ ชัดเจนก่อนการนำเสนอความคิดเห็น ฝ่ายบริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ด้าน การเรียนรู้เป็นทีมควรส่งเสริมให้และสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการทำงานข้ามสายงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ยอมรับความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน

อนุชิต สุขกลี (2560) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษา บทบาท การบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตาม สถานภาพ และเขตจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนกตามเขตจังหวัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบ พบว่า ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบข้อมูลที่เป็นข้อสังเกตในด้านของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป

อัจฉรา เขื่อนวิเศษ (2561) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และศึกษาแนวทางของการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมและรายด้านมีการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะแนวทางศึกษาแนวทางของการบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงราย เขต 3 คือ สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ใหม่ๆ ทันสมัย พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ภาวิณี ชุ่นทรัพย์ (2562) ทำการวิจัย เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อทราบองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม และ 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของบุคลากร พบว่า 2.1) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามเพศของบุคลากรที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 2.3) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามอายุงาน ที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 2.4) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน 2.5) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และ 2.6) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบันที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สุทธยา อร่ามรัตน์ (2562) ทำการวิจัย เรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านแบบแผนทางความคิด ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปฏิรูปองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สุนิสา มุ่ยจิ้น (2563) ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยส่งเสริมในด้านการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีการวางแผนการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และการเพิ่มพูนสมรรถนะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี

2.3.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Collins, Betty J. (2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนความร่วมมือ และนำศักยภาพของบุคลากรในทีมมาใช้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการท้าทายให้ทีม และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม ผู้นำควรส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม รวมทั้งการตัดสินใจร่วมกัน ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง ผู้นำควรส่งเสริมองค์กรของตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติของผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติ

ของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำควรจะสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

Moilanen (2015) ได้ทำการวิจัย เรื่อง เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic tools for learning organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์กรแห่งการเรียนรู้และตรวจสอบความเที่ยงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Mike Pedler, Tom Boydell และ John Burgoyne, Peter M. Senge รวมถึง Chris Agyris & Donald A. Schon ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถวัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงเชิงเนื้อหา มีค่าความเชื่อมั่น ระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

Rowder W Rolzert (2016) ได้ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันการจัดองค์กรต่างๆ จะปรากฏ หรือค่อยๆ ไปสู่วัฏจักรของการเปลี่ยนแปลงการกระทำ การเผชิญอุปสรรคต่างๆ และการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ประการแรก การเผชิญกับเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในเรื่องของการวางแผนและการเปลี่ยนแปลงแนวทางปฏิบัติ ประการที่สอง ความตั้งใจที่จะทำงาน ประการที่สาม การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ประการที่สี่ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งรูปแบบที่สำคัญ คือ การที่บุคลากรทุกคนสามารถที่จะแยกแยะและการเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ ได้ในเวลา

Neumaier, Jennifer (2020) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยนำเสนอองค์ประกอบของคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ 1) การสังเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ 4) การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5) ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานโรงเรียน 6) การสร้างงานให้ดีขึ้น 7) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบใหม่ ซึ่งได้องค์ประกอบใหม่ 4 โมเดล คือ บรรยากาศไว้ใจและร่วมมือ การริเริ่มและกล้าเสี่ยง พันธกิจร่วม และการพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการศึกษาเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาให้สมาชิกขององค์กรเกิดการเรียนรู้ สามารถพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา พัฒนาความสามารถและศักยภาพของตนให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ มีแบบแผนความคิดที่กว้างขวาง มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และเป็นที่ยังเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ มีกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ภายในองค์กรและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,541 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด ซึ่งแบ่งตามลักษณะพื้นที่เป็น 4 กลุ่มศูนย์ คือ กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ได้แก่ จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และกรุงเทพมหานคร กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี และสุพรรณบุรี และกลุ่มสมุทรคีรี ได้แก่ จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2563, น.16)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 310 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่ม

กลุ่มศูนย์/สถานศึกษา รายจังหวัด	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก	571	115
กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา	476	96
กลุ่มท่าจีนถิ่นแม่กลอง	342	69
กลุ่มสมุทรคีรี	153	30
รวม	1,541	310

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามทฤษฎีแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 2006) ได้จำแนกองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ข้อ คือ

- (2.1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- (2.2) การมีแบบแผนความคิด
- (2.3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- (2.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- (2.5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.42) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มากที่สุด”
ระดับ 4	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “มาก”
ระดับ 3	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “ปานกลาง”
ระดับ 2	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อย”
ระดับ 1	หมายถึง	สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถาม ฉบับร่าง ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่า คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่า คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
 โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสอบถาม
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.80-1.00

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถาม และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1987, p.161 อ้างถึงใน พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, น.42) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

(5.1) ติดต่อขอหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถาม จำนวน 310 ชุด ให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และสอดซองจดหมายติดแสตมป์ให้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับ โดยกำหนดวันและเวลาที่จะส่งแบบสอบถามกลับคืน และหากพบว่าสถานศึกษาโดยยังไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งจนได้รับแบบสอบถามเก็บครบ 100% ตามที่ต้องการ

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูล และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อธิบายโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(6.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(6.2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “มากที่สุด”

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “มาก”

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “ปานกลาง”

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อย”

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ “น้อยที่สุด”

(6.3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำผลการประเมินสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ

การศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Need Index : PNL_{Modified} มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNL_{Modified} = (I-D)/D$$

- เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- I หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่พึงประสงค์
 - 0 หมายถึง ค่าเฉลี่ยน้ำหนักของสภาพที่เป็นอยู่จริง

นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNL_{Modified} (I-D)/D มาวิเคราะห์ สรุปลำดับเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อย โดยเลือกข้อที่มีค่า PNL_{Modified} สูงที่สุดในแต่ละประเด็นมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับมากไปหาน้อยในแต่ละด้านจากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์ การคัดเลือก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดี จำนวน 6 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามทฤษฎีแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 2006) ได้จำแนกองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 ด้าน คือ

- (2.1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- (2.2) การมีแบบแผนความคิด
- (2.3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- (2.4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- (2.5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview)

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าดัชนีความจำเป็นสูงที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในระดับดี

(5.3) ผู้วิจัยประสานกับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ในเขตภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ในการสัมภาษณ์

(5.4) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำนวน 134 แห่ง รวมมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 310 คน จำนวนแบบสอบถาม 310 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าว เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (Degree of Success)
PNI _{Modified}	แทน	ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยใช้แบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Index (PNI_{Modified})

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (N=310)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	133	42.9
	หญิง	177	57.1
	รวม	310	100.0
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	43	13.9
	31-40 ปี	129	41.6
	41-50 ปี	81	26.1
	51 ปีขึ้นไป	57	18.4
	รวม	310	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน (ต่อ)

(N=310)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	202	65.2
	ปริญญาโท	108	34.8
	ปริญญาเอก	-	-
	รวม	310	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	73	23.5
	6-10 ปี	79	25.5
	11-15 ปี	82	26.5
	16-20 ปี	39	12.6
	20 ปี ขึ้นไป	37	11.9
	รวม	310	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง เสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น
ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

N = 310

องค์กรแห่งการเรียนรู้	สภาพปัจจุบันการเป็น			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น			ความต้องการ	
	องค์กรแห่งการเรียนรู้			องค์กรแห่งการเรียนรู้			จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI Modified	อันดับ
การเป็นบุคคลที่รอบรู้	3.78	0.74	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด	0.24	5
การมีแบบแผนความคิด	3.81	0.75	มาก	4.76	0.60	มากที่สุด	0.25	4
การมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.70	0.67	มาก	4.78	0.50	มากที่สุด	0.29	2
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.71	0.65	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด	0.28	3
การคิดอย่างเป็นระบบ	3.68	0.63	มาก	4.79	0.48	มากที่สุด	0.30	1
รวม	3.73	0.69	มาก	4.76	0.55	มากที่สุด		

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.73, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.81, S.D.=0.75) รองลงมา เป็นด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (\bar{X} =3.78, S.D.=0.74) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.68, S.D.=0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.76, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.79, S.D.=0.48) รองลงมา เป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (\bar{X} =4.78, S.D.=0.50) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.70, S.D.=0.57)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น พบว่า การคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.30) รองลงมา เป็นด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (0.29) และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.24)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ
จำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

N = 310

การเป็นบุคคลที่รอบรู้	สภาพปัจจุบันการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษามี ความกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเอง	3.82	0.72	มาก	4.67	0.74	มากที่สุด	0.22	6
บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ	3.94	0.69	มาก	4.83	0.50	มากที่สุด	0.23	5
บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้า ร่วมอบรมสัมมนา	3.81	0.80	มาก	4.61	0.63	มากที่สุด	0.21	7
บุคลากรในสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลงานที่มีคุณค่า	3.75	0.81	มาก	4.76	0.62	มากที่สุด	0.27	2
บุคลากรในสถานศึกษามี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.65	0.68	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด	0.28	1
บุคลากรในสถานศึกษาไม่ยึดติด กับสิ่งเดิมๆ พร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลง	3.77	0.81	มาก	4.71	0.56	มากที่สุด	0.25	4
บุคลากรในสถานศึกษามีการ เรียนรู้ที่ไม่จำกัดเฉพาะขอบเขต เรื่องงานที่รับผิดชอบ	3.71	0.69	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด	0.26	3
รวม	3.78	0.74	มาก	4.70	0.57	มากที่สุด	0.24	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.78, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา
เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.94, S.D.=0.69) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษา
มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (\bar{X} =3.82, S.D.=0.72) และบุคลากรในสถานศึกษามีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.65, S.D.=0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.70, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.83, S.D.=0.50) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} =4.76, S.D.=0.62) และบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.61, S.D.=0.63)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.28) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า (0.27) และบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการมีแบบแผนความคิด

N = 310

การมีแบบแผนความคิด	สภาพปัจจุบันการเป็น			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น			ความต้องการ	
	องค์กรแห่งการเรียนรู้			องค์กรแห่งการเรียนรู้			จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ	3.78	0.57	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด	0.24	5
บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.78	0.58	มาก	4.74	0.62	มากที่สุด	0.25	4
บุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล	3.73	0.67	มาก	4.73	0.44	มากที่สุด	0.27	2
บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.94	0.54	มาก	4.75	0.62	มากที่สุด	0.21	7
บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ	3.82	0.63	มาก	4.89	0.53	มากที่สุด	0.28	1

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการมีแบบแผนความคิด (ต่อ)

N = 310

การมีแบบแผนความคิด	สภาพปัจจุบันการเป็น			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น			ความต้องการจำเป็น	
	องค์กรแห่งการเรียนรู้			องค์กรแห่งการเรียนรู้			PNI _{Modified}	อันดับ
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์งานได้งานชัดเจน	3.79	0.57	มาก	4.63	0.69	มากที่สุด	0.22	6
บุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.86	0.62	มาก	4.88	0.63	มากที่สุด	0.26	3
รวม	3.81	0.60	มาก	4.76	0.58	มากที่สุด	0.25	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.54) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.62) และบุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนความคิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.53) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.63) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์งานได้งานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.69)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.28) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล (0.27) และบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

N = 310

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	สภาพปัจจุบันการเป็น			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น			ความต้องการ	
	องค์กรแห่งการเรียนรู้			องค์กรแห่งการเรียนรู้			จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ มองภาพในอนาคตขององค์กรได้	3.66	0.64	มาก	4.89	0.48	มากที่สุด	0.34	1
บุคลากรในสถานศึกษามีส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็นถึง ทิศทางในอนาคต	3.71	0.68	มาก	4.83	0.49	มากที่สุด	0.31	4
บุคลากรในสถานศึกษาร่วม สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์	3.84	0.72	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด	0.25	7
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตน ให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	3.70	0.66	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	0.26	6
บุคลากรในสถานศึกษามี แนวความคิดไปในทิศทาง เดียวกัน	3.64	0.73	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด	0.31	3
บุคลากรในสถานศึกษามีความ ผูกพันและทุ่มเทให้กับสถาน ศึกษา	3.62	0.58	มาก	4.66	0.52	มากที่สุด	0.29	5
บุคลากรในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการพัฒนาและ เปลี่ยนแปลงสถานศึกษา	3.59	0.67	มาก	4.74	0.50	มากที่สุด	0.32	2
รวม	3.68	0.67	มาก	4.76	0.50	มากที่สุด	0.29	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.68, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาร่วม
สร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =3.84, S.D.=0.72)

รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต (\bar{X} =3.71, S.D.=0.68) และบุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.62, S.D.=0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.76, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.89, S.D.=0.48) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต (\bar{X} =4.83, S.D.=0.49) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =4.65, S.D.=0.53)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตขององค์กรได้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.34) รองลงมาเป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา (0.32) และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.25)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

N = 310

การเรียนรู้เป็นทีม	สภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์	3.59	0.59	มาก	4.95	0.49	มากที่สุด	0.38	1
บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.61	0.61	มาก	4.72	0.44	มากที่สุด	0.31	2
บุคลากรในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม	3.64	0.62	มาก	4.61	0.51	มากที่สุด	0.27	5
บุคลากรในสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผล	3.64	0.59	มาก	4.57	0.50	มากที่สุด	0.26	6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (ต่อ)

N = 310

การเรียนรู้เป็นทีม	สภาพปัจจุบันการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI <small>Modified</small>	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษาเห็น คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม	3.74	0.70	มาก	4.83	0.70	มากที่สุด	0.29	3
บุคลากรในสถานศึกษาสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.97	0.77	มาก	4.81	0.55	มากที่สุด	0.21	7
บุคลากรในสถานศึกษามีการ พัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงาน ทดแทนกันได้และรับผิดชอบ ร่วมกันเป็นทีม	3.75	0.69	มาก	4.79	0.56	มากที่สุด	0.28	4
รวม	3.71	0.65	มาก	4.75	0.54	มากที่สุด	0.28	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$ S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.77) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.69) และบุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.59)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.95$, S.D.=0.49) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.55) และบุคลากรในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.51)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.38) รองลงมา เป็นบุคลากรใน

สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (0.31) และบุคลากรในสถานศึกษา
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการจำเป็น
ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

N = 310

การคิดอย่างเป็นระบบ	สภาพปัจจุบันการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			สภาพที่พึงประสงค์การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้			ความต้องการ จำเป็น	
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	PNI _{Modified}	อันดับ
บุคลากรในสถานศึกษาแสดง ออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของ ตนเองอย่างเป็นระบบ	3.54	0.62	มาก	4.87	0.51	มากที่สุด	0.38	1
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ จัดลำดับความสำคัญในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ	3.70	0.59	มาก	4.65	0.50	มากที่สุด	0.26	6
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ อธิบายรายละเอียดของการ ปฏิบัติงานได้	3.95	0.61	มาก	4.89	0.44	มากที่สุด	0.24	7
บุคลากรในสถานศึกษามีส่วน ร่วมในการออกแบบระบบการ ปฏิบัติงาน	3.61	0.63	มาก	4.79	0.46	มากที่สุด	0.33	3
บุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับ ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงาน	3.53	0.68	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด	0.31	4
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ แก้ไขปัญหาในการทำงานที่ ซับซ้อน	3.76	0.58	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด	0.28	5
บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็น ขั้นตอน	3.65	0.69	มาก	4.88	0.50	มากที่สุด	0.34	2
รวม	3.68	0.63	มาก	4.79	0.48	มากที่สุด	0.34	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$ S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.61) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.58) และบุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.44) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.50) และบุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษา แสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.38) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ อย่างเป็นขั้นตอน (0.34) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.24)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

การสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำความสำคัญของความต้องการจำเป็นลำดับมากที่สุด ในแต่ละด้านจากแบบสอบถามสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ และผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 คน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี และผ่านเกณฑ์จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในระดับดี มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบแผนความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องอย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ทักษะ กระบวนการ และความรู้ใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ และนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และตระหนักถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาที่แท้จริง และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

2) ด้านมีแบบแผนความคิด

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจอย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้สภาพความเป็นจริงของตนเอง และสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา จำแนกแยกแยะระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษา และฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถามทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในรูปแบบของการเป็นนักวิจัย มองเห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คิดคะแนน เหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้ และมีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรอย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ สภาพการคาดหวังในอนาคต แสวงหาจุดร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรเกิดความรักความเข้าใจ

และความผูกพัน มีวิสัยทัศน์วางภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

4) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์อย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เพื่อการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน แก้ปัญหาต่างๆ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรและกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย บุคลากรแต่ละคนมีประสบการณ์และความรู้แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมาก เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิธีคิดของตนเองอย่างเป็นระบบอย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดเชิงระบบในการพัฒนาองค์กร มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ ช่วยเพิ่มความสามารถในตนเอง ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 134 แห่ง จาก 18 จังหวัด จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 6 คน เครื่องมือแบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Guided Interview) และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 65.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และการประเมินความต้องการ จำเป็นความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง พบว่า

1) ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.69) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.72) และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.50) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.62) และบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.63)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.28) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า (0.27) และบุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

2) ด้านการมีแบบแผนความคิด

สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.54) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.62) และบุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.67)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.53) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้วิธีการ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.63) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์งานได้งานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.69)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการมีแบบแผนความคิด พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.28) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล (0.27) และบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.72) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.68) และบุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและทุ่มเทให้กับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.58)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.76$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตขององค์กรได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.48) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.49) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.53)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถมองภาพในอนาคตขององค์กรได้ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (0.34) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา (0.32) และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.25)

4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.77) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาให้ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และรับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.69) และบุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.59)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.95$, S.D.=0.49) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาเห็น

คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.55) และบุคลากรในสถานศึกษารับรู้ และเข้าใจในการทำงานของบุคลากรในทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.51)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.38) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (0.31) และบุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.21)

5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

สภาพปัจจุบันขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.68$ S.D.=0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.61) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.58) และบุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.68)

สภาพที่พึงประสงค์ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.89$, S.D.=0.44) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X}=4.88$, S.D.=0.50) และบุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49)

ผลการจัดเรียงความต้องการจำเป็น ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิถีคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด (0.38) รองลงมา เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นขั้นตอน (0.34) และบุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติงานได้ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด (0.24)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

ผลการวิเคราะห์การศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องอย่างไร สรุปลงได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาตนเอง โดยความสำคัญกับการฝึกอบรม ทักษะ กระบวนการ และความรู้อื่นๆ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มความรู้ และนำกระบวนการที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในองค์กร พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของการคิดสร้างสรรค์สู่การปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และตระหนักถึงการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาที่แท้จริง และให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

ด้านมีแบบแผนความคิด

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจอย่างไร สรุปลงได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้สภาพความเป็นจริงของตนเองและสถานศึกษา เข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา จำแนกแยกแยะระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษา และฝึกทักษะการคิดและทักษะการตั้งประเด็นคำถาม ทำให้เกิดรูปแบบวิธีคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในรูปแบบของการเป็นนักวิจัย มองเห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ คิดคะแนนเหตุการณ์ที่มีความเป็นไปได้และมีวิธีการรักษาความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ต้องการได้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรอย่างไร สรุปลงได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ สภาพการคาดหวังในอนาคต แสวงหาจุดร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรเกิดความรักความเข้าใจ และความผูกพัน มีวิสัยทัศน์วางภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์อย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เพื่อการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน แก้ปัญหาต่างๆ มีการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาให้เป็นระบบ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร จัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย บุคลากรแต่ละคนมีประสบการณ์และความรู้แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และความเข้าใจในการทำงานของแต่ละบุคคลมาก เพื่อช่วยพัฒนาความสัมพันธ์และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเป็นระบบ อย่างไร สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาศักยภาพทางความคิด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดเชิงระบบในการพัฒนาองค์กร มองเห็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ และสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ ช่วยเพิ่มความสามารถในตนเองทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้ร่วมกันทำงานร่วมกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 สภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรไม่ยึดติดกับรูปแบบ และกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้

สิ่งใหม่มากที่สุด ซึ่งสาเหตุน่าจะมาจากการเป็นครูผู้สอนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน จะเห็นได้จากอดีตจนถึงปัจจุบัน รูปแบบการเรียนการสอนก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเอื้อต่อการใช้งาน และส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากขึ้น โดยมีการกำหนดแผนพัฒนา แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Pedler, Burgoyne และ Boydell (2005) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities) องค์กรจะต้องสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดเวลา มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ (Learning climate) และสุดท้ายคือบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง ประกอบกับสถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ และระบบการรับรองมาตรฐานในการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ตามกฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการดำเนินงาน จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (ภาวิณี ชุณหะวัณ, 2562, น.84) บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งองค์กร และอาศัยปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร บุคลากรปรับเปลี่ยนแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความต้องการพัฒนาตนเองและเรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีการสอนใหม่ๆ โดยเน้นความต้องการของผู้เรียนและชุมชน และมีความต้องการที่จะมีอิสระในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาตามแบบแผนความคิดของตนเอง รวมถึงตระหนักและเห็นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้ภาพรวมของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge, 2006, p.15) ได้กล่าวว่า แบบแผนทางจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรเป็นตัวสะท้อนพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นๆ ในการตั้งข้อสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อการพัฒนาภาพอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การมีแบบแผนความคิดเป็นการทำความเข้าใจเพื่อให้เกิดความกระจ่างกับแบบแผนทางความคิดและความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน และพยายามพัฒนาแบบแผนความคิดและความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยไม่ยึดติดกับความคิดและความเชื่อเก่าๆ ที่ไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งชี้แจง ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่วิสัยทัศน์ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ถูกต้อง จึงทำให้บุคลากรมีมุมมองในภาพรวมของสถานศึกษาร่วมกัน มีแนวคิดในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันกับสถานศึกษา และสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ คำภูลา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณารายข้อทั้ง 5 ด้าน พบว่า ด้านการมีแบบแผนทางความคิด ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.14) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

5.2.2 สภาพพึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรตระหนักถึงการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น บุคลากรในสถานศึกษา ต้องเป็นบุคคลที่คิดอย่างเป็นระบบ คิดทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่มี อิทธิพลต่อองค์กร สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ สถานศึกษาจัดระบบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรใช้ประกอบการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรใช้วิธีการคิดและการอภิปรายเพื่อทำ ความเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ ทั้งในภาพรวมและในส่วนตัว โดยบุคลากรจะต้องมองเห็น ความซับซ้อน สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สามารถเชื่อมโยงความคิดเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา บุคลากร สามารถคิดเชิงบูรณาการอย่างละเอียดถี่ถ้วนทุก มุมมอง เน้นรูปแบบที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง มองเห็นสภาพการณ์ในอนาคต เพื่อสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกได้ และรู้จักพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ หมั่นแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันความรู้กันตลอดเวลา ประกอบด้วย ทักษะการเรียนรู้ (Skills of Organizational Learning) ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ลักษณะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ บุคลากรในองค์กร แห่งการเรียนรู้จะมีคุณลักษณะที่เป็นนายตนเอง (Human Mastery) มีความกระตือรือร้นสูง การเรียนรู้ ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นไปในลักษณะที่ต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ที่ขยายขีดความสามารถในระดับบุคคล และ การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมขององค์กรให้เกิดขึ้น จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรที่มีกรอบของการเป็นบุคคล ที่รอบรู้ มีความกระตือรือร้นในใจ และใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาเพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนไปสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ มีวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัย พร้อมรับ ข้อมูลใหม่ๆ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่เพื่อนำมาพัฒนาวิธีการคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เป็นจริง และนำมาปฏิบัติงานในสถานที่ที่ทำงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้

(Senge, 2006, p.11) ที่ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นจิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน มีการทำงานที่จัดองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก โดยที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งองค์กร เพราะผู้บริหารและปฏิบัติงานมีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งการตัดสินใจหาข้อสรุปที่สามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง ซึ่งบุคลากรจะต้องเป็นบุคคลที่มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรเป็นกลุ่มภายในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดผลยิ่งไปเสียว่าการอาศัยความสามารถของสมาชิกแต่ละบุคคล ระบบการเรียนรู้ของกลุ่มมีผลสะท้อนที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของบุคคลในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อการรวมพลังของกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร เป็นการรวมตัวของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง บุคลากรในทีมได้มีโอกาสเรียนรู้ต่างๆ ร่วมกัน โดยการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยลดลักษณะที่จะก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของบุคคลอื่นออกไป และกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวิ คำภูลา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุติพร เวฬุวรรณ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 การจัดเรียงความต้องการจำเป็นเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ภาพรวมมีความต้องการจำเป็นทุกข้อ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจุบันการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีลักษณะเป็นงานประจำที่หลากหลายตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ทำให้ต้องจัดความสำคัญและลำดับขั้นตอนในการทำงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งเห็น

ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา การคิดเชิงระบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการคิดเชิงระบบมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การคิดแบบองค์รวม การคิดแบบวัฏจักรเชื่อมโยง และการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการคิดเชิงระบบเป็นความสามารถทางการคิดที่มององค์รวมไม่มองเป็นส่วนๆ โดยมองทุกสิ่งสัมพันธ์กัน ตลอดจนมองหาวิธีการแก้ปัญหา (Pfahl, 2012, p.54) อีกทั้งองค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ นพคุณ นิศามณี (2559, น.125) ที่กล่าวถึงความหมายการคิดเชิงระบบไว้ว่า การคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบภาพรวม และแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2558, น.168) ที่กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยงมองภาพรวม คิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ของระบบทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้าง ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่า คิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผน (Pattern) มากกว่าภาพเป็นจุดๆ (Events) การคิดเชิงระบบจะเน้นมุมมองแบบเป็นวงจรไม่ใช่มุมมองเชิงเส้นตรง สอดคล้องกับ เซงเก้ (Senge, 2006, p.13) ที่กล่าวว่า การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นการมองระบบและเข้าใจระบบถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล และสามารถมองเห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆ ได้มากกว่าที่จะเห็นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับไปสู่กระบวนการคิด และการสื่อสารที่อธิบายพฤติกรรมความเป็นไปต่างๆ ได้ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย กรอบการทำงานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการปฏิบัติงาน และบุคลากรต้องสามารถปฏิบัติตามได้ เพื่อพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

5.3.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมวิสัยทัศน์ร่วม จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมคิด ร่วมวางแผน

ที่นำไปสู่การปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องและยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร และพร้อมปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ

5.3.1.3 ด้านการเรียนรู้ของทีม จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงมาเป็นหัวหน้าทีมสำหรับฝึกสอนงานให้แก่สมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการฝึกฝนบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน และใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคิดอย่างเป็นระบบของบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดอื่น เพื่อให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2557). รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา.
- _____. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
เกศรา รักชาติ. (2559). องค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป.
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จตุพร เวฬุวรรณ (2559). การพัฒนาแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัด
เทศบาลนครขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย).
- จุมพล หนิมพานิช. (2556). การบริหารและการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชนิดา กระเบา. (2557). ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน. ตำบล สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, วิทยาลัยนครราชสีมา).
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทองเพียร เตยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- ทิพากร วรรณพฤษ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสำนักงานเขต
บางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2557). ผู้รู้ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นพคุณ นิศามณี. (2559). การคิดเชิงระบบและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นาถยา ฝีมั่นกิจ. (2554). รายงานการศึกษาปัญหาและความต้องการของหัวหน้า กศน.ตำบลในเขต
ภาคเหนือ. ลำปาง: สถาบัน กศน.ภาคเหนือ จังหวัดลำปาง

บรรณานุกรม (ต่อ)

- น้ำทิพย์ วิภาารีน. (มกราคม – มิถุนายน 2559). มาตรฐานการจัดการข้อมูลวิจัยในคลังสารสนเทศ.
วารสารวิจัยสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย, 119-127.
- บดินทร์ วิจารย์. (2553). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
ประยูร อิ่มสวาสดี. (2558). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ต. (2550). การจัดการความรู้ (KM) ฉบับขับเคลื่อน LO. กรุงเทพฯ: ไยใหม่.
ปรีพจน์ จำเริญพัฒน์. (2560). แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงาน
พาณิชย์จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม
- พงษ์ศักดิ์ สวัสดิ์มงคล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารวิชาการกับวินัยในการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- พรทิศา วันตา. (2558). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรพิพัฒน์ ชื่อสัตย์. (2555). แนวทางการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู กศน. ตำบล ในเขต
ภูมิภาคตะวันตก. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2558). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
พิชชาภา อ่างสุวรรณ. (2560). การพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- พิมพ์ใจ อุ่นแก้ว. (2555). ความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู กศน.ตำบล ตามทฤษฎีของ
ผู้บริหาร กศน.และครู กศน.ตำบล ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษิตตามอัธยาศัยจังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
พะเยา).
- พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ไพลิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวิณี ชุณหะวัณ. (2562). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เมธาวิ คำภูลา. (2563). **แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองบัวลำภู**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2558). **องค์กรเพื่อการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รศสุคนธ์ มั่นคง. (2558). **การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ระวีวรรณ บุญสม. (2558). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3**. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- รุ่งนภา จันทร์ลี. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิจารณ์ พานิช. (2558). **เรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัลป์มัจฉ.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2560). **โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2559). **การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ สุรีย์มาศ สุขกลี. (2557). **รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรุฒม์ แสงเครือสุข. (2560). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนันทนวิทย์ อำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศุภรัตน์ ทิพยะพร. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา).
- ศิริภรณ์ จำปาทอง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2558). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ชรรวมสาร.
- สุชาติกิจ ธนะเสวี. (2559). การก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- สุทธยา อร่ามรัตน์. (2562). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี).
- สุนิสา มุ้ยจัน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สุรัตน์ ดวงชาทม. (2560). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามหาสารคาม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สิริกัญจน์ จิระสาคร. (2558). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2560).
แผนปฏิบัติการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564. [ม.ป.ท].
- _____. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 ฉบับย่อ. [ม.ป.ท].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2579).
กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2558). **คู่มือการวางแผนจุลภาค สำหรับ กศน.ตำบล.**
- _____. (2563). รายงานผลการดำเนินงานสำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. [ม.ป.ท].
- _____. (2564). แผนปฏิบัติการ สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. [ม.ป.ท].
- สายฝน พิทักษ์ (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).
- อรัญ ร่วมสุข. (2558). การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี)
- อนุกิต สุขกสิ. (2560). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อังกูร เถาว์ลย์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- อัจฉรา เชื้อนวิเศษ. (2561). การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา).
- อัมพร ปัญญา. (2559). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อารีย์ น้ำใจดี. (2557). สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). **Improving organizational effectiveness through transformational leadership.** Thousand Oaks, CA: SAGE.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bennett, J., O' Brien, M. (1994). The building blocks of the learning organization. **Training**, 31(6), 41-49.
- Bouckennooghe, D., Devos, G., & Van Den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire-Climate to change, processes and readiness : Development of a new instrument. **The Journal of Psychology**, 143(6), 559-599.
- Collins, Jim. (2015). Good to great: **Why some companies make the leap and others don't**. New York, NY: Harper Business.
- Chang, H.H., & Ku, P.W. (2011). Implementation of relationship quality for CRM performance: Acquisition of BPR and organizational learning. **Total Quality Management**, 20(3), 327-348.
- Chung, Wan-Ju. (2011). **A Study of Learning Organization and Faculty Development in Higher Education**. (Dissertation Abstracts International. 65(2) : 430-A).
- Ellinger, D. A., Yang, B., & Ellinger, E. A. (2015). **Is the Learning Organization for Real? Examining the Impacts of the Dimensions of the Learning Organization on Organizational Performance**. [n.p.].
- Fulmer, R., and Key, B. (1998). **A Conversation with Peter Senge : New Developments in Organizational Learning**. *Organizational Dynamics*. 27 (2) : 330 - 335.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). **Educational Administration : Theory, Research, And practice**. Boston: McGraw Hill.
- Jackson, M. C. (2010). **System Thinking**. Padstow, Cornwall: John Wiley & Sons.
- Garvin, D. A. (2001). **Learning Organization**. Boston: Harvard University Press.
- Gcphart, M. A., and et al. (1996). Learning Organizations Come Alive. **Training & Development**, 50(12), 35 - 45.
- Goh. (1998). **Full-range leadership: Perceptions of the school resource officers leadership styles and effectiveness**. (Doctor of management in organizational leadership, University Of Phoenix, Australia).
- Kaiser, S. M. (2000). **Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Organizational Learning**. (Dissertation Abstract International. 2 (4) : 725-A).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Karsten, S., and Others. (2000). **Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization**. In *The Learning Organization*.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 608 - 610.
- Kumar, N., and Idris, K. (2006). An Examination of Educational Institutions' Knowledge Performance : Analysis, Implications and Outlines for Future Research. *The Learning Organization*, 13(1), 96 - 116.
- Marquardt, M. (1996). **Building the Learning Organization**. New York: McGraw-Hill.
- _____. (2002). **The global learning organization: Gaining competitive advantage through continuous learning**. Burr Ridge, IL: Irwin
- Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization**. New York
- Moilanen, R. (2015). "Diagnostic Tools for Learning Organizations". *The Learning Organization*, 8(1). 6-12
- Neumaier, Jennifer. (2020). **There Are No Digital Watercoolers: A Perspective Study on the Cultural Conditions that Enable Social Learning Within U.S. Multinational Organizations**. University of Pennsylvania. ProQuest Dissertations Publishing.
- Orlando V. G., Gary, D. G., & Phillip, C. W. (2016). **Predictors of Learning Organization: A human resource development practitioner's perspective**. [n.p.].
- Pfahl, Michael. (2002). Buddhism and Systems Thinking: A Conceptual Framework for Management Actions in Thailand. *Journal of Global Business Review* 1(Jan): 54.
- Pfeiffer, H. D., and Tonkin, E. (2012). **Personal and professional information: management Knowledge Management of Social Networks**. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology*. 38 (January): 22-23.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Pedler. M., Burgoynew, J., and Boydell. T. (2005) **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development** (2nd ed.). London, UK: McGraw–Hill.
- _____. (1997) **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development.** (2nd ed.) London : Me Grow – Hill.
- Rowder R. W. (2016). **The learning organization and Strategic Change.** [n.p.].
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization.** New York: Doubleday.
- _____. (2006). **The Fifth Discipline Field Book : Strategies and Tools for Building a Learning Organization.** New York: Doubleday.
- Stewart, B., and Newton, M. (1989). An Ideological Perspective on Participation : A Case for integration. **Journal of Organization Change Management.**
- Taylor, James E. (2014). **An examination of leadership assumptions, interactions, and experiences concerning organizational learning in professional services firms.** Capella University. ProQuest Dissertations Publishing.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2001). **The principal: creative leadership for effective School.** Boston: Allyn & Bacon
- Urich, J. T., and Glinow, M. V. (1993). High-impact learning : Building and diffusing Learning capability. **Organization Dynamic, 22** (Autum).
- Warren, G. B. (1996). **Organization Development : Its Nature, Origins and Prospects.** Massachusetts: Addison-Wesley.

ภาคผนวก



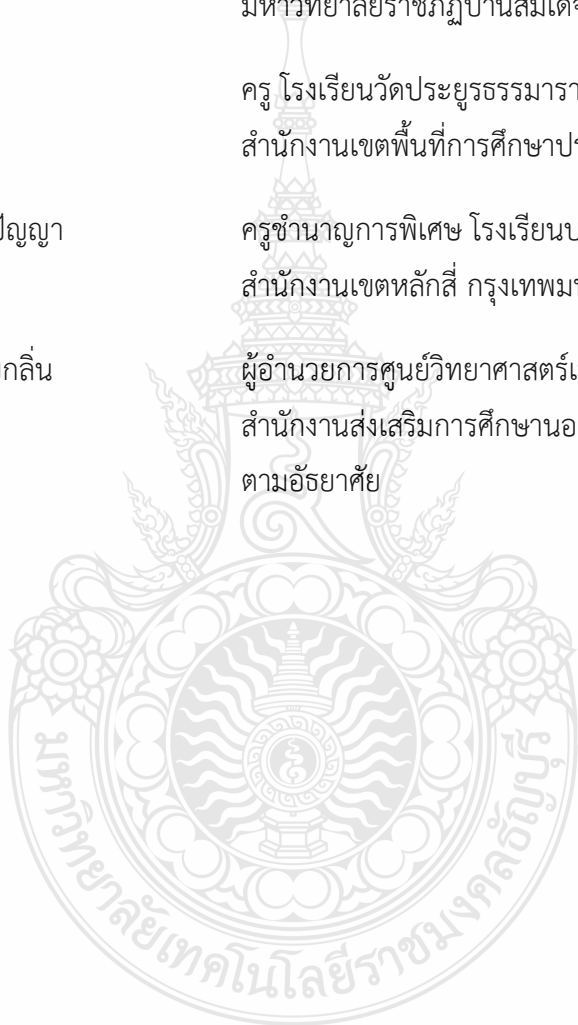


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้วิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโหม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. ดร.วิษณุ เปரியันิม ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
4. ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
5. ว่าที่ ร.อ.อาศิส เขยกลีน ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนแก้ว

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ
เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางวันชนก อัจจุปรุ
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร อังโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๗



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชชา เดชโอม

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางวันชนก อาจปรุ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิษณุ เปรี้ยวนัม

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางวันชนก อาจปรุ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังโสภา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๙๗

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สีนธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ
เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางวันชนก อาจปฐุ
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังสีกา)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๕๕๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ ร.อ.อาศิส เขยกลั่น

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปฐ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ
เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้
ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางวันชนก อาจปฐ
เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริพร อังสฤษิ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๕๐๔๙



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๒๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖๗กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชัยนาท

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุพร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุพร นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๓๒๕



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุปรุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๓๗๕

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล


เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสระบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อางปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อางปรุ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสิงห์บุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุปรุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๓๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอ่างทอง

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนนทบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๓๒๕



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๗๒๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑.๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครปฐม

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๗๒๖



คณะกรรมการการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดราชบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๗๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุพรรณบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๑๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเพชรบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อางปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อางปรุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๗๒๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

- ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อาจปรุ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรสาคร

เนื่องด้วย นางวันชนก อางปรุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อางปรุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรสงคราม

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๗๒๕

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสมุทรปราการ

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๓๒๕



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางวันชนก อัจจุรงค์ นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมพล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๗๗๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครေးให้ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกาญจนบุรี

เนื่องด้วย นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้
จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.ทิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขออนุมัติครေးให้ นางวันชนก อาจปฐุ นักศึกษา
ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้ง
กำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้ 2) การมีแบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่านผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางวันชนก อัจบุร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	()
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	()
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	()
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปี ขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง มี 5 ด้าน คือ 1) การเป็นบุคลากรที่รอบรู้ 2) การมี
แบบแผนความคิด 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ
มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับปฏิบัติ (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ มากที่สุด
- 3 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงาน สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	การเป็นบุคคลที่รอบรู้										
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง			✓			✓				

ความหมาย

ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้นใน
การพัฒนาตนเอง สภาพปัจจุบัน มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ มีระดับ
การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การเป็นบุคคลที่รอบรู้											
1	บุคลากรในสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ในการพัฒนาตนเอง										
2	บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ										
3	บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา										
4	บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถ ในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า										
5	บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง										
6	บุคลากรในสถานศึกษาไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง										
7	บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ที่ไม่ จำกัดเฉพาะขอบเขตเรื่องงานที่รับผิดชอบ										
การมีแบบแผนความคิด											
8	บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผน ในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการ										
9	บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน										
10	บุคลากรในสถานศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกล										
11	บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง										
12	บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวน สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจ ด้วยความรอบคอบ										
13	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ งานได้อย่างชัดเจน										

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
14	บุคลากรในสถานศึกษาพร้อมที่จะเรียนรู้ วิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง										
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน											
15	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถมองภาพ ในอนาคตขององค์กรได้										
16	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นถึงทิศทางในอนาคต										
17	บุคลากรในสถานศึกษาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์										
18	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับ เปลี่ยนวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้อง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา										
19	บุคลากรในสถานศึกษามีแนวความคิด ไปในทิศทางเดียวกัน										
20	บุคลากรในสถานศึกษามีความผูกพันและ ทุ่มเทให้กับสถานศึกษา										
21	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้										
การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม											
22	บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์										
23	บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึง ความสำคัญของการทำงานร่วมกับ บุคคลอื่น										
24	บุคลากรในสถานศึกษารับรู้และเข้าใจ ในการทำงานของบุคลากรในทีม										

ข้อ ที่	องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ สภาพปัจจุบัน					ระดับการปฏิบัติ สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
25	บุคลากรในสถานศึกษายอมรับฟังเหตุผล										
26	บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าใน ความแตกต่างของแต่ละบุคคลในทีม										
27	บุคลากรในสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน										
28	บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาให้ ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้และ รับผิดชอบร่วมกันเป็นทีม										
การคิดอย่างเป็นระบบ											
29	บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ของตนเองอย่างเป็นระบบ										
30	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถจัดลำดับ ความสำคัญในการทำงานอย่างเป็นระบบ										
31	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบาย รายละเอียดของการปฏิบัติงานได้										
32	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการ ออกแบบระบบการปฏิบัติงาน										
33	บุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความ สามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน										
34	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถแก้ไข ปัญหาในการทำงานที่ซับซ้อน										
35	บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยน ความคิดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างเป็นขั้นตอน										

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางวันชนก อัจจุ

โทร. 098-5423691

แบบสัมภาษณ์
แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

จากการวิจัยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง จำนวน 310 คน โดยใช้การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ซึ่งจากการวิเคราะห์การเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตภาคกลาง โดยใช้วิธี Modified Priority Index (PNI_{Modified}) ผลการวิเคราะห์โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีแบบแผนความคิด
- 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การเรียนรู้เป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
ในเขตภาคกลาง

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

การเป็นบุคคลที่รอบรู้

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

การมีแบบแผนความคิด

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดทบทวนสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวก่อนการตัดสินใจอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามองภาพในอนาคตขององค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

การเรียนรู้เป็นทีม

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

การคิดอย่างเป็นระบบ

ประเด็นคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษารู้ระดับความสามารถของตนเองให้การปฏิบัติงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....



ขอแสดงความนับถือ

นางวันชนก อัจจุ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี