

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหาร
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหาร
2. การบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
3. องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.1 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.2 ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.3 ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4 แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้
 - 3.4.1 การคิดเชิงระบบ
 - 3.4.2 ความรอบรู้ของบุคลากร
 - 3.4.3 แบบแผนทางความคิด
 - 3.4.4 วิสัยทัศน์ร่วม
 - 3.4.5 การเรียนรู้ของทีม
4. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในประเทศ

การบริหาร

ความหมายของการบริหาร

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 11) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง รูปแบบกระบวนการทำงานพร้อมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 42) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

จรัส อติวิทยากรณ์ (2554 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2554 : 29) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ภารดี อนันต์นำวี (2555 : 1) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ก๊อด (Good. 1973 : 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือกิจการนักเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับครู นักเรียน บุคลากรอื่นในโรงเรียน

เฟสเตอร์ และเคท (Fester and Kettl. 1991 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง การจัดการที่ทำให้เกิดความสำเร็จและเห็นว่าการบริหารเป็นกระบวนการระดมความรู้ความสามารถที่ทำให้บุคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 437) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์การแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งใช้ศิลปะต่าง ๆ ดำเนินงานกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางแผนไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งการบริหารจะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

ความสำคัญของการบริหาร

ถวิล เกษสุพรรณ (2552 : 32) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมมือกันดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรการบริหารเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพของสังคมตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการมีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้

พิมพกา ธรรมสิทธิ์ (2554 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์ มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้อุบายการตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554 : 2) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการทำให้คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้อุบายการตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพในการนำและการใช้ภาวะผู้นำในการปรับเปลี่ยนและพัฒนางานให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหาร เป็นกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ซึ่งอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ และใช้อุบายการเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ชิตนรงค์ ขตภูเขียว (ออนไลน์, 2552) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่และคำว่า “สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

มนตรีพิทักษ์ (2552 : 33) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดัน ให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ศิลาปชัย อ่วงตระกูล (2552 : 8) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินงาน ร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรญา พวงธรรม (2553 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ บริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้นักเรียนที่มีคุณภาพ

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555 : 24) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ก๊อด (Good, 1973 : 14) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การอำนวยความสะดวก การควบคุม และการดำเนินการเกี่ยวกับภาระหน้าที่ทั้งหมดของสถานศึกษา โดยจะต้องคำนึงถึงผลสุดท้ายของการศึกษา และการควบคุมการจัดการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน แผนการสอน หลักสูตร กิจกรรม วิธีสอน สื่อการเรียนการสอน และการแนะแนว

เกรก (Gregg. 1997 : 32) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง เป็นการปฏิบัติงานและเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเพื่อการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับงานสอนนักเรียนเข้ามารับการศึกษาในสถาบันการศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษามากที่สุด ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยผ่านวิธีการของสถานศึกษา การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551 : 1) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร การที่องค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการบริหารจัดการที่ดี และทักษะการบริหารที่ดีของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น การจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 49) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามามีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการมีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555 : 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาที่กลุ่มเผชิญ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (ออนไลน์. 2557) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะให้คนในประเทศ

แข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์อย่างกว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

โรบบินส์ (Robbins. 1998 : 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

เจสส์ (Jesse. 1999 : 140) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษานั้น ไม่ว่าจะในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนต้องตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่ดี และร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่มีข้อจำกัดของขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทักษะความรู้ในกระบวนการดำเนินงาน และการตั้งสมประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และการวางแผนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษา รวมทั้งการจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ได้

องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

พาทิพย์ ชมคำ (2552 : 11 - 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา เป็นจัดการตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะดำเนินการตามหลักการและแนวปฏิรูปการศึกษาแล้วยังต้องยึดหลักการดำเนินการตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายถูกต้อง เป็นธรรม การกำหนดกฎหมาย และการปฏิบัติตามกฎหมาย กติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ของสมาชิก

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริม สนับสนุนให้ ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกันเพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์จริงใจ ขยันอดทนมีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความ โปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความ โปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน

4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็น ในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศไม่ว่าด้วยการแสดงความคิดเห็น การได้ส่วน การประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาตลอดจน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยการรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและรักษาพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557 : 28) ได้กำหนดไว้ว่า องค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. งานวิชาการ ได้แก่ งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลและมาตรฐาน การศึกษา
2. งานด้านบุคคล
3. งานด้านการเงินและงบประมาณ
4. งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์กร งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน

แคมป์เบล (Campbell. 1983 : Abstract) กล่าวว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และกฎของโรงเรียน เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน
2. กำหนดกลยุทธ์ และมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน
3. จัดตั้งและประสานงานในองค์กรเพื่อการนำนโยบาย แผนงาน โครงการไปสู่การปฏิบัติ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่ทำให้บุคลากรเข้าใจระบบงาน
4. จัดหาแหล่งสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงการบริหารทรัพยากรและงบประมาณให้เพียงพอและประสพผลสำเร็จ
5. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสร้างการยอมรับในการบริหารจัดการ
6. บริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูที่ปฏิบัติการสอน และปฏิบัติหน้าที่ในงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นผู้คอยประสานงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 19) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่น ในการที่จะขยายและพัฒนาขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีส่วนสนับสนุนส่งเสริม กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ สร้างสรรค์บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพและได้เปรียบทางการแข่งขันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

สมาพร เพชรปานกัน (2552 : 13) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การบริหาร องค์กร ยุคสมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผู้สร้างทุนทางปัญญา ซึ่งจะต้องมีทักษะวิธีการคิด และแสวงหาความรู้และเรียนรู้วิธีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาต่อเนื่องกันเป็นพลวัต สามารถจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างองค์ความรู้และขยายขีดความสามารถ มีวัฒนธรรม การทำงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเครือข่ายควบคู่กับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สามารถปรับตัวให้สอดคล้องและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ตามบริบทของตนเองและองค์กร

สุจิตรา ธานันท์ (2552 : 118) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีความโดดเด่นทางการเรียนรู้ในระดับที่สูงเป็นการเรียนรู้อย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และการเรียนรู้นั้นเป็นไปโดยพร้อมเพื่อกันทั้งองค์กร

ประกอบ โพธิ์ราม (2554 : 16) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่เอื้อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลาโดยใช้แนวทางการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นมิติในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้เกิดจิตวิญญาณร่วมกันที่จะเรียนรู้ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างจริงจัง มีการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นเครือข่ายในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังร่วมอันจะนำไปสู่วิถีแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนและเต็มเปี่ยมไปด้วยจิตสำนึกที่ดีของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการมุ่งเน้นในการกระตุ้น เร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อขยายศักยภาพของตนเองและขององค์กรในการที่จะลงมือปฏิบัติภารกิจงานประจำปีการให้สำเร็จลุล่วงโดยอาศัยรูปแบบของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่จะต้องประสานกันเพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อการแข่งขันท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ได้ตลอดไป

สุริรัตน์ คล้ายสถาพร (2554 : 16) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกันของบุคคลทั้งองค์กร และอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

การ์วิน (Garvin. 1993 : 78) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์การที่มีลักษณะในการสร้าง แสวงหา และถ่ายโอนความรู้ และมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่และการเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้

เซงเก้ (Senge. 2006 : 3) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ผู้คนมีการขยายขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องในการสร้างผลงานที่พวกเขาต้องการอย่างแท้จริง โดยมีรูปแบบใหม่และการขยายตัวของความคิดที่จะช่วยกันให้เป็นที่ไปตามความปรารถนาและเป็นสถานที่ที่ผู้คนมีวิธีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2008 : 9) กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างสรรค์งานและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่กระตุ้นให้สมาชิกมีแนวคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ กระตุ้นให้สมาชิกมีความทะเยอทะยานมีแรงบันดาลใจ และได้เรียนรู้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้องค์กรขยายศักยภาพในการแก้ปัญหาและสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากรของตนได้ สามารถพัฒนาตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา โดยใช้แนวทางการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีทักษะวิธีการคิด การแสวงหาความรู้ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ การปรับตัว พัฒนา ปรับปรุงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้เกิดความได้เปรียบที่ยั่งยืนต่อ การแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร อย่างต่อเนื่องและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 367) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พฤติกรรมทั้ง 5 ประการ เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้อง เริ่มต้นพัฒนาที่ตัวบุคคลให้มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ให้มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของบุคคลในองค์กร โดยการเสริมสร้างนิสัยให้เป็นบุคคลผู้ใฝ่รู้ ทั้งด้านความคิดวิพากษ์และข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา พร้อมกับนำข้อมูลความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างความคิดที่มองโลกตามความเป็นจริง ในมุมมองที่เปิดกว้างต่อจากนั้นจึง โยงเข้าไปสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจ ในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน พุดจาสื่อสารแห่งความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเมื่อเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตแล้วจึงก้าวไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นวิธีการคิดมองปัญหา และที่สำคัญยิ่งก็คือ การเรียนรู้ได้จากความสำเร็จและได้จากความล้มเหลว ของเพื่อนร่วมงานท้ายที่สุดจากการปรับปรุงทัศนคติ ลักษณะการทำงานต่าง ๆ ข้างต้นแล้วหน่วยงาน ที่จะบรรลุถึงความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์ ได้ก็ด้วยการที่สมาชิกแต่ละคนในองค์กร นำความรู้ต่าง ๆ เหล่านี้มาคิดวิเคราะห์ เป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวม และความสามารถระบุ ประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุดแทนการตัดสินใจแก้ปัญหาในแต่ละจุดย่อย ซึ่งเป็นการแก้ไข ที่อาจไม่ตรงจุด อาจไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ใช้ไป

ศิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 20) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรที่มีความตื่นตัวและมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ให้เกิดขึ้นกับองค์กรมีความสัมพันธ์เพื่อการ เรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกต้องคิดอย่างมีระบบ ไม่คิดอย่างแยกส่วน ดังนั้น การปฏิบัติกิจกรรม ในองค์กรให้พัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารองค์กรตลอดจนสมาชิกทุกคนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ ความหมาย แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ก่อน จึงจะสามารถ พัฒนาไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนลึกซึ้งเห็นผลค่อนข้างช้าเพราะองค์กร แห่งการเรียนรู้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

ซึ่งเป็นที่ทราบกันคืออยู่แล้วว่าคุณคนนั้นมีความแตกต่างกันมากทั้งในด้านทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยมนอกจากนี้ องค์กรแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตามการที่จะนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการอย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสม เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

น้ำทิพย์ วิภาาริน (2555 : 6) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะแตกต่างกันออกไปเพราะแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน องค์กรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันว่าการมีสมรรถนะหลักในเรื่องใดบ้างและมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในเรื่องใดที่ต้องการการพัฒนา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยเวลาในการสร้างและปรับเปลี่ยนเนื่องจากการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม ไปสู่ระดับองค์กรและมีลักษณะเป็นไปอย่างช้า ๆ มีกระบวนการต่อเนื่องไม่มีจุดจบ เป็นวิวัฒนาการมากกว่าที่จะทำแบบปฏิบัติเพียงครั้งเดียว คือ พลิกโฉมองค์กรแล้วก็สิ้นสุดไปไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มต้นที่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ตามด้วยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและท้ายที่สุดจะเป็นการปรับเปลี่ยนที่มีความต่อเนื่องยั่งยืน

ไพธิน บุญนา (2559 : 45) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์กร โดยให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสในการพัฒนาและสร้างกลยุทธ์หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนา คั่นคว้าความรู้อย่างต่อเนื่อง รู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความตื่นตัว ในการเรียนรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เพดเลอร์ (Pedler, 1994 : 18 - 27) กล่าวว่า ลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่ามีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกลยุทธ์
 - 1.1 สนับสนุนให้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หลักขององค์กร
 - 1.2 สร้างนโยบายขององค์กรโดยยึดถือการมีส่วนร่วม
2. ด้านการมองภายในองค์กร
 - 2.1 มีการให้ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกันภายในองค์กร
 - 2.2 มีการสร้างการตรวจสอบและควบคุม
 - 2.3 มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
3. ด้านโครงสร้าง มีโครงสร้างที่สั้นกระชับและมีการกระจายอำนาจที่มากขึ้น
4. ด้านการมองภายนอก พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้

5.1 มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้

5.2 สมาชิกในองค์กรมีการพัฒนาตนเอง

มาร์ควอร์ท (Marquardt, 1996 : 21) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ทัศนคติและหนังสือเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 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

1.2.3 การเรียนรู้จากการคาดการณ์

1.2.3 การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้

1.2.4 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะและวินัยในการเรียนรู้ ประกอบด้วย

1.3.1 ความคิดเชิงระบบ

1.3.2 ความรอบรู้ส่วนตัว

1.3.3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

1.3.4 รูปแบบความคิด

1.3.5 การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. องค์ประกอบด้านองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึง การปรับเปลี่ยนองค์กร 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 หุ้นส่วนและพันธมิตร

3.6 ชุมชน

4. องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้และความรู้กลายเป็นความสำคัญขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การแสวงหาความรู้

4.2 การสร้างความรู้

4.3 การจัดเก็บความรู้

4.4 การถ่ายโอนและการใช้ประโยชน์

5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะองค์กรใดที่มีความสามารถด้านเทคโนโลยีจะสามารถก้าวนำองค์กรอื่นประกอบด้วย

5.1 สารสนเทศ

5.2 เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้

5.3 ระบบอิเล็กทรอนิกส์สนับสนุนการปฏิบัติงาน

คาร์สตัน และคณะ (Karsten and et al. 2000 : 154 - 155) กล่าวว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีลักษณะที่สำคัญคือ การปรับปรุงกลไก เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอกและคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ภายในโรงเรียนการรับแนวคิดใหม่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับโรงเรียน ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ และสนับสนุนความร่วมมือและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับและ กำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมของโรงเรียนทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

สรุปได้ว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างเหมาะสมมีการสร้างสรรค์ภายในองค์กรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและพร้อมที่จะสนับสนุนการเรียนรู้ โดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาคุณภาพของงานรวมถึงการใช้อำนาจและความรับผิดชอบ ซึ่งจำเป็นต้องใช้กลยุทธ์ในการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบมีเครือข่ายภายใต้วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหาร

ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุรพร สุทธิรัตน์ (2552 : 25) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับกัน ในต่างประเทศว่าเป็นวิธีการเตรียมความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนมีตัวอย่างของบริษัทชั้นนำที่ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้อย่างมากมายและบริษัท เหล่านี้ก็สามารถอยู่รอดเจริญรุ่งเรืองได้

ศุภรัตน์ ทิพย์ะพร (2558 : 26) กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญกับองค์กรในแง่ของการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อเนื่องตลอดเวลาในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ต้องมีการแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมที่จะใช้ความรู้และความสามารถของบุคลากรเหล่านั้น ทั้งระดับผู้บริหาร และระดับผู้ทำงาน ได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ

ไพลิน บุญนา (2559 : 31) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กรในระยะยาว

ฟูลมเมอร์ และคีย์ (Fulmer and Key. 1998 : 335) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการสร้างผลงานที่เป็นที่ต้องการ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 1) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรเรียนรู้ของกลุ่มบุคคล โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น แต่การเรียนรู้ของแต่ละองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการดำเนินงานของแต่ละองค์กร ต้องการแสวงหาความรู้หรือการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกเพื่อความอยู่รอดและเป็นการสร้างเสถียรภาพให้แก่องค์กร ทำให้องค์กรสามารถเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา

แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวคิดของเซงเก้ (Senge) ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงระบบ

ประยูร อิมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์แบบมุ่งพัฒนาโดยรวม มีความสามารถในการเชื่อมโยงงานได้อย่างเป็นระบบ ใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลในการพัฒนางานและเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 17) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นทักษะของบุคคลที่มีวิธีคิดและทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลที่สืบเนื่องกันเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการความเป็นไปในโลกแห่งความเป็นจริง

ระวีวรรณ บุญสม (2554 : 31) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นรูปแบบความคิดความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์พิจารณาทบทวนไตร่ตรอง โดยใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงตามเหตุผล ประกอบการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์พร้อมที่จะรับข้อมูล และแสวงหาประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาวิธีคิดของตนมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมที่รู้สึสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนหรือองค์กรของตน

จีพาร์ท และคณะ (Gephart and et al. 1996 : 33) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบเป็นการกระตุ้นให้ใช้ความคิดในแบบใหม่ และใช้ทักษะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบเพื่อที่จะเชื่อมโยงเป็นวงจรย้อนกลับอย่างพินิจวิเคราะห์เพื่อพิจารณาถึงสมมติฐาน

มาร์ควอร์ท (Marquardt. 1996 : 24) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นโครงสร้างแนวทางการคิดแบบหนึ่งสำหรับทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์ชัดเจนและยังเป็นลักษณะของการคิดเชื่อมโยง มองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะ มองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ทั้งความสัมพันธ์เชิงลึกและความสัมพันธ์แนวกว้างในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากกว่าคิดแบบเหตุผลเชิงเส้นตรง คิดเน้นที่กระบวนการหรือแบบแผนมากกว่าภาพเป็นจุด ๆ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 68) กล่าวว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการมองเห็นภาพโดยรวม เห็นทั้งหมด มีกรอบที่มองเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเห็นแค่เชิงเหตุผลเห็นแนวโน้มรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจะเห็นแค่ฉาบฉวยหรือผิวเผิน

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบ เป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิธีคิดแบบมุ่งมั่นพัฒนา ด้วยการเชื่อมโยงเชิงระบบ มีรูปแบบทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวในการวิเคราะห์ โดยอาศัยความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทางความคิดแบบใหม่ให้สามารถนำมาพัฒนาวิธีคิดของตนและมีการวางแผนการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

2. ความรอบรู้ของบุคลากร

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น มีความสนใจใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ เป็นผู้สร้างบรรยากาศของการเรียนรู้อย่างมีเป้าหมาย และเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล

พรทิวา วันตา (2553 : 45) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นการฝึกฝนอบรมตน ด้วยการเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเสริมสร้างบุคลากรให้มีการใฝ่รู้ เปรียบเสมือนเป็นหลักประกันว่า เกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้น เพราะการเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้ เท่านั้น หากองค์กรใดบุคลากรในองค์กรมีการฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา องค์กรนั้นก็เกิดการเรียนรู้ขึ้นทุกวัน และในที่สุดก็จะประสบผลสำเร็จ

ศิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 12) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง และสร้างสรรค์ให้เกิดผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างบรรยากาศในการกระตุ้น เพื่อนร่วมงานให้พัฒนาศักยภาพไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

อัมพร ปัญญา (2553 : 11) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความมุ่งมั่นของบุคคล ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้สู่ความเป็นเลิศ และสามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการ ที่แท้จริงของตนเอง ต้องเป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติ

ทิพากร วรณพฤกษ์ (2554 : 43) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นความกระตือรือร้น และการใฝ่รู้ใฝ่เรียนความสนใจและความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อขยาย ขีดความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ยูริช และกลินาว (Urich and Glinow. 1993 : 17) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากร เป็นความสามารถที่จะได้ทำให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขัน โดยการใช้ความสามารถและทักษะ ของคนในองค์กรที่จะทำงานให้สำเร็จ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 139) กล่าวว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นการฝึกฝนตนเองด้วย การเรียนรู้อยู่เสมอและยังเป็นรากฐานสำคัญ เป็นการขยายขีดความสามารถให้เชี่ยวชาญมากขึ้น ความรอบรู้เป็นผลรวมของทักษะ ความสามารถ เห็นสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริง เห็นว่าอะไร สำคัญต่อตนเองและต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพเหตุการณ์ที่พึงเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์ ส่วนตัวขึ้น ตอบตนเองได้แท้จริงแล้วคุณต้องการอะไรจากการปฏิบัติหน้าที่ รักษาความตึงเครียด อย่างสร้างสรรค์ เห็นความแตกต่างระหว่างที่เป็นจริงกับควรเป็น สร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องไม่รู้ลี้ก ไรอำนาจขับเคลือนวิสัยทัศน์ให้เป็นจริง และผูกพันยึดมั่นต่อข้อเท็จจริง

สรุปได้ว่า ความรอบรู้ของบุคลากรเป็นคุณลักษณะของบุคคลในสถานศึกษาที่มีความ กระตือรือร้นสูง สามารถกำหนดเป้าหมายความต้องการที่แท้จริงของตนเอง เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ กล้าที่จะคิดและลงมือปฏิบัติตามความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานรวมถึงความสามารถในการนำ

นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัวขึ้น และสามารถสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จในชีวิต

3. แบบแผนทางความคิด

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 19) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ มีความกระฉับใจกับรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานของตนเองและองค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า

อิสริย์ พงศ์กมลานนท์ (2551 : 43) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความสามารถของความสมาชิกในองค์กรที่มีแบบแผนทางจิตสำนึกต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจนและมีการจำแนก แยกแยะโดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระฉับชัดเพื่อตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง หรือวิธีการที่จะตอบสนองความเปลี่ยนแปลงที่ปรากฏอยู่ได้อย่างเหมาะสม

ประยูร อิ่มสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจารณ์พิจารณา และการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง

พรทิชา วันตา (2553 : 46) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง ให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงหรือข้อมูลใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องอาศัยวินัย ความคิดอ่าน ซึ่งแบบแผนความคิดอ่านนั้นมีพลังมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และเมื่อมีการแบ่งปันความคิดเห็นมุมมองระหว่างกันด้วยแล้ว ยังจะทำให้พลังของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้น จึงนับเป็นหนทางแรกเริ่มของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ดี

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 13) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่มีจิตสำนึกในการที่จะจำแนกแยกแยะความถูกต้องในการมองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความกระฉับในรูปแบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยไปแล้ว

อับเบน และคณะ (Ubben and et al. 2001 : 61) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความคาดหวังที่ทำนายเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจและภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าการสร้างสิ่งนี้ให้เกิดขึ้นในองค์กรจะทำให้สมาชิกมีความตื่นตัว มีแรงจูงใจในการที่จะสำรวจสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่คาดหวังเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ

เซงเก้ (Senge. 2006 : 9) กล่าวว่า แบบแผนทางความคิดเป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือธุรกิจของตนเอง รับรู้สภาพของตนและหน่วยงาน แล้วปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อของตนเองให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและเหตุการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งความคิดของคนเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้เกิด ความกระจ่างกับรูปแบบของความคิด ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก

สรุปได้ว่า แบบแผนทางความคิด เป็นการสรุปความรู้ที่ได้มาเป็นแนวคิดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้ที่วิจาร์ณญาณในการพิจารณา และสามารถแยกแยะ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกถึงความสามารถในการพัฒนาความคิดให้สอดคล้องและทันกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

4. วิสัยทัศน์ร่วม

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 21) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมคิดในการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรแล้ว ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดการสร้างสรรค์เป็นผู้นที่มีความคิดในการมองเป้าหมายขององค์กรในอนาคต รวมทั้งมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ

พรทิชา วันตา (2553 : 48) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นจุดร่วมและพลังของการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กร มีความเข้าใจ มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรร่วมกัน มีการสื่อสารถึงกัน แลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังกัน สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกผูกพันกัน และอยากเห็นองค์กรของตนไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการคิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร ร่วมกันสร้างภาพในอนาคตขององค์กร รวมทั้งมีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อที่จะเกิดพลังและแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน นำพาองค์กร ไปสู่จุดหมายได้ในที่สุด

อัมพร ปัญญา (2553 : 33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กร โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันไปในทิศทางที่ทำให้เกิดภาพวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรนั้นเป็นจริงขึ้นมา จนเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน

เบนเน็ตต์ และโอเบรอน (Bennett and O'Brien. 1994 : 49) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งที่บุคลากร องค์กร และสมาชิกในองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ และต้องรู้ว่าจะเดินไปในทิศทางใด ซึ่งจะทำให้รู้ถึงว่าจะต้องเรียนรู้อะไรที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมทั้งจะต้องพัฒนากลยุทธ์ไปให้ถึงจุดนั้นด้วย

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 27) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นสิ่งที่มุ่งหวังขององค์กร ทุกคนในองค์กรมีความคิดเห็นร่วมกัน เป็นการเน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งรวมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคิดที่มีความเชื่อคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้มีการร่วมทำกิจกรรมที่มีจุดหมายเดียวกันในที่สุด

เซงเก้ (Senge. 2006 : 132) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างขีดยึดมั่นของคนในองค์กรหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตของตนเองและองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กรเพื่อช่วยให้เกิดการยอมรับ ยินยอม พร้อมใจ และให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการสร้างความร่วมมือกันหรือการที่บุคคลมองภาพรวมในอนาคตตามที่ต้องการให้สามารถเกิดขึ้น คิดที่จะเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเชื่อมโยงและบูรณาการสิ่งต่าง ๆ โดยมีการสื่อสารระหว่างกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็นและร่วมมือกันไปสู่ความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน เน้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนสิ่งที่จะเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมในอนาคตต่อไป

5. การเรียนรู้ของทีม

ศนิษฐา อมรพรหมภักดี (2551 : 23) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการสนทนาและอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะวิธีคิดร่วมกันเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานโดยรวม

ประยูร อัมสวาสดี (2552 : 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความร่วมมือระหว่างบุคลากรและทีมงาน เพื่อมุ่งความสำเร็จของงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน

พรทิวา วันตา (2553 : 49) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการนำความรู้ของสมาชิก มาแลกเปลี่ยนกัน ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีความไว้วางใจต่อกัน เปิดใจและเข้าใจผู้อื่น ยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน

มุฮัมหมัดรอฮี มะลี (2553 : 10) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการส่งเสริมให้มีการทำงาน และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายใน สถานศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ

อัมพร ปัญญา (2553 : 11) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ในองค์กร โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานการเปิดใจกว้าง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถจนทำให้ความสามารถ ของทีมเหนือกว่าระดับความสามารถของรายบุคคลในทีม

มาร์ควอร์ท และเรย์โนลด์ส (Marquardt and Reynolds. 1994 : 28) กล่าวว่า การเรียนรู้ ของทีมเป็นการทำงานเป็นทีมและการทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้กลายเป็นพลังร่วมในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องตระหนักถึง ความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ การทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งสามารถนำประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสร้างคุณค่าให้กับสินค้าและบริการได้

โก (Goh. 1998 : 15 - 20) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการเน้นถึงการทำงานเป็นทีม โดยที่การทำงานเป็นทีมนี้ พนักงานหรือสมาชิกในทีมจะนำเอาทักษะและความรู้ที่สะสมมาแก้ปัญหา และพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ในองค์กร การเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมควรมาจากหลาย ๆ หน่วยงานภายในองค์กร

เซงเก้ (Senge. 2006 : 18 - 20) กล่าวว่า การเรียนรู้ของทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน ของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการ รวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งทีก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้น ให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคน มีแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุป เพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การเรียนรู้ของทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ โดยสมาชิก จะต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันความรู้ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกัน พร้อมทั้ง กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายจะเป็นการนำวิสัยทัศน์ ของแต่ละคนที่มีมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและหาข้อสรุปที่ได้จากการเรียนรู้ในการฝึกปฏิบัติร่วมกัน

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริม การศึกษา ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 และยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย นโยบาย 6 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : 8 - 9)

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ได้แก่
 - 1.1 เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 1.2 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
 - 1.3 พัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการแข่งขัน ได้แก่
 - 2.1 เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม
 - 2.2 พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้
 - 2.3 สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
 - 2.4 ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยและนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
3. ด้านการส่งเสริม พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่
 - 3.1 พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ในรูปแบบที่หลากหลาย
 - 3.2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึงบริการทางการศึกษา ได้แก่
 - 4.1 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ
 - 4.2 ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่
 - 5.1 จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
6. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่
 - 6.1 พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
 - 6.2 สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 6.3 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกับการบริหารงานให้มีคุณภาพสิ่งที่สำคัญ คือ ผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง สามารถแนะนำให้บุคลากรในองค์กรนำไปใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เป็นองค์ประกอบที่ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิส (Davis, 2000 : 53 - A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยการสนับสนุนความร่วมมือและนำศักยภาพของบุคลากรในทีมมาใช้ ผู้นำต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีการทำทนายให้ทีมและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม ผู้นำควรส่งเสริมให้ทีมมีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวม รวมทั้งการตัดสินใจร่วม ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง ผู้นำควรส่งเสริมองค์กรของตน

ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการคิดอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติของผู้ นำมีผลต่อการปฏิบัติของ ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้นำควรจะสร้างบรรยากาศเพื่อการเรียนรู้ในที่ทำงาน ความรู้และระบบข้อมูล สารสนเทศนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้

วิลเลอร์ (Wheeler. 2003 : 2438 - A) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องการ เปิดเผยการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ไปจนถึงการประยุกต์ใช้องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอเมริกา พบว่า 1) ครูมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การประยุกต์ใช้หลักวินัย 5 ประการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการอบรมเพื่อพัฒนาและมีการออกแบบผลลัพธ์ของแผนปรับปรุง โรงเรียน และ 3) การวิจัย จะเน้นในหลักวินัย 5 ประการ โดยครูต้องทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นทีม

ลิน (Lin. 2004 : 430 - A) ได้ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ในการศึกษาระดับสูง ในความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กระบวนการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมหาวิทยาลัย รวมทั้งต้องการเปิดเผยมุมมองของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง สูงกว่าการตอบสนองของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

งานวิจัยในประเทศ

วารินทร์ เสมาล้อม (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สภาพการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้นด้านความรู้แห่งตนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) สภาพการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่มีครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากกว่าโรงเรียนที่ครูผู้สอน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ฉรงค์ อุดมเวช (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริม ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายนครินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรทิชา วันดา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุขัมหมัดรอหิ มะลิ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายพฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริกาญจน์ จิระสาคร (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต พบว่า 1) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุพันธ์ รุจิรานุกูล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการนำโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) การนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การนำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการสอนของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลลักษณ์ ตำราญสุข (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) การส่งเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูและผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพลิน บุญนา (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การเปรียบเทียบลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กุลธิดา พุ่งคาโน (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน แห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์มหาวิทาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ โดยภาพรวมเห็นด้วยทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในบริบทคณะครุศาสตร์โดยภาพรวมมีการปฏิบัติมาก ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ร่วมกัน ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ ส่วนปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านโครงสร้างสนับสนุน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาวิชาชีพตามลำดับ 3) องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ จากการสังเคราะห์ เอกสาร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาวิชาชีพ (2) วิสัยทัศน์ร่วม (3) การทำงานร่วมกัน และ (4) โครงสร้างสนับสนุน และ 4) แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ วิชาชีพบริบทคณะครุศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ ควรพัฒนาด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านโครงสร้างสนับสนุนตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้

บรรลุดุจดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการบริหารทั้ง 5 ด้าน การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ของบุคลากร แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม เข้าสู่กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษาและพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพไปสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี