

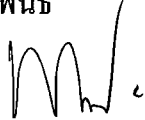
ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี

วีรยา เจริญสุข

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
กันยายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ วีรยา เจริญสุข ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ)

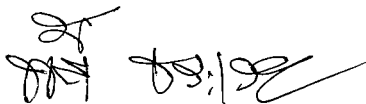


.....กรรมการ  
(ดร.วิชัย จงโชติชัยวาลย์)



.....กรรมการและเลขานุการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 1 เดือนกันยายน พ.ศ. 2559

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งสำเร็จลงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากหลายท่านได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้จัดทำคู่มือการเขียนปัญหาพิเศษ ขอขอบคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ในครั้งนี้ ที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องการศึกษาและตรวจทาน ตลอดจนให้คำแนะนำแก้ไข ซึ่งแนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ดร.วิชัย จงโชติชัชวาลย์, รองศาสตราจารย์ ดร.ชินรัตน์ สมสืบ ในฐานะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัย และอาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ ดร.สุพัตรา รักษาพรต ผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลงไปด้วยดี รวมทั้งเพื่อน ๆ รม.ม. 18 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจ และความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษางานนิพนธ์ในครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษานี้ และได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนามและไม่ได้เอ่ยนาม ในที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

วีรยา เจริญสุข

58930038: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ องค์กรแห่งการเรียนรู้

วีรยา เจริญสุข: ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี (TEACHER OPINIONS TOWARDS BEING A  
LEARNING ORGANIZATION OF CHONRADSADORNUMRUNG SCHOOL, CHON BURI  
PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, ปร.ด. 75 หน้า, ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครู  
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีและเพื่อเปรียบเทียบ  
ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัด  
ชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครูจำแนกตาม เพศ อายุ  
ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรครูโรงเรียน  
ชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 105 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่  
(Yamane, 1973) จำนวน 142 คน สถิติที่ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  
(Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าเฉลี่ย  
t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA  
เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่ามีมีความแตกต่างจะ  
ทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least significant difference test) โดยกำหนดระดับ  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้านพบว่าบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน  
ชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์  
ร่วม ด้านรูปแบบความคิด ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ และการ  
ทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรที่มี เพศ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กร  
แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรครูที่มีอายุ  
และประสบการณ์ในการเป็นครู ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

58930038: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: OPINIONS/ LEARNING ORGANIZATIONS

WEERAYA JAROENSUK: TEACHER OPINIONS TOWARDS BEING A  
LEARNING ORGANIZATION OF CHONRADSADORNUMRUNG SCHOOL, CHON BURI  
PROVINCE. ADVISOR: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 75 P. 2016.

The purposes of this study were to examine teacher opinions towards being a learning organization of Chonradsadornumrung School in Chon Buri Province and to compare their level of opinions as classified by gender, age, educational level, and work experience as a teacher. The subjects participating in this study were 105 teachers working for Chonradsadornumrung School. They were recruited by Taro Yamane's formula (1973). The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. The test of t-test was administered to compare the differences between independent variables with two groups; and the test of One-way ANOVA was used to compare the differences among independent variables with three groups onwards. Also, the Least Significant Difference Test (LSD) was administered to test the differences between pairs with a preset of a significant level at .05.

The results of the study revealed that the subjects expressed the highest level of opinions towards being a learning organization of Chonradsadornumrung School in 5 aspects. When considering each element of learning organization, the one in relation to systems thinking was rated at the highest level, followed by the elements of building shared vision, mental models, team learning, and personal mastery, respectively. In addition, based on the tests of hypotheses, there were no statistically significant differences in the level of opinions towards being a learning organization of Chonradsadornumrung School among the teachers with different gender and educational level. Finally, statistically significant differences were found in the level of opinions towards being a learning organization of Chonradsadornumrung School among the subjects with different age and work experience as a teacher at a significant level of .05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น .....	7
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ .....	9
ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	10
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี .....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	43
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	43

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล .....	43
เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ .....	44
4 ผลการวิจัย .....	45
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี .....	47
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	61
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม .....	67
ภาคผนวก .....	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	75

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ..... 20
2-2	เปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 31
2-3	สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ..... 37
2-4	เปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 38
4-1	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล..... 45
4-2	ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม จำแนกตามรายด้าน ..... 47
4-3	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลที่รอบรู้ ..... 48
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านรูปแบบความคิด ..... 49
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ..... 51
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการเรียนรู้เป็นทีม..... 52
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ..... 53
4-8	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ ..... 54



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ .....	55
4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมรายด้าน จำแนกตาม อายุ .....	55
4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา .....	56
4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการเป็นครู .....	57
4-13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครู .....	57
4-14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	58

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2-1 อาคารเรียนโรงเรียนชลราษฎรอำรุง.....	25
2-2 ภาพเข้าแถวเคารพธงชาติของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง.....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ภายใต้อิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ ในปัจจุบันได้มีส่วนสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะด้านการศึกษาในปัจจุบันมีการแข่งขันกันด้วยความรู้ และภูมิปัญญา ประกอบกับมีสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ๆที่เกิดขึ้น ทำให้ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่สิ้นสุด นอกจากนี้การแข่งขันทางธุรกิจก็มีความรุนแรง ทำให้หน่วยงานราชการรัฐวิสาหกิจและเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันก็ต้องพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้อยู่ได้ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น องค์กรใดต้องการได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน องค์กรนั้นจะต้องมีการปรับตัวให้มีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) ให้มีความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (ภัทรพร ไหลไพบุลย์, 2554)

การนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้กับองค์กรได้นั้น บุคลากรในองค์กรต้องร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ และดำรงภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้ได้ โดยต้องปฏิบัติตามวินัย 5 ประการ คือ ด้านบุคคลรอบรู้ ด้านรูปแบบความคิด ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดเชิงระบบ การที่จะสามารถปฏิบัติตามวินัย 5 ประการนี้ ได้นั้นภายในองค์กรต้องมีการเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยกัน อาศัยพลังของการเรียนรู้เป็นกลุ่ม พลังของการมองสิ่งต่าง ๆ ในภาพรวม มองความเชื่อมโยง มองความเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ มองอนาคตมองเชิงบวก มองเห็นภาพความเป็นจริง มองแบบไม่ยึดติด ลดอคติตามองประโยชน์หรือความมุ่งมั่นเพื่อส่วนรวมและอาศัยพลังของการเรียนรู้ร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงสภาพสิ่งคู่เสมือนเป็นจุดอ่อนหรือปัญหาให้กลายเป็นจุดแข็ง เป็นโอกาสหรือพลังในการดำเนินการขององค์กรให้ก้าวไปในโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สกล บุญสิน, หน้า 48, 2555)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) หรือ LO เป็นแนวคิดในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการพัฒนาการเรียนรู้สถานะของการเป็นผู้นำในองค์กร (Leadership) และการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร (Team learning) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

ประสบการณ์และทักษะร่วมกันและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันการมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม (Team working) สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจเตรียมรับความเปลี่ยนแปลงเปิดโอกาสให้ทีมงานและมีการให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เกิดองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน (สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอิสรเทิร์น, 2558, หน้า 1)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นแนวคิดใหม่ที่มุ่งปรับเปลี่ยนพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่ เกิดความเจริญก้าวหน้าและใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์หลักของการพัฒนาองค์กร กล่าวคือการพัฒนาองค์กรใดสามารถพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้สูงสุดก็จะสามารถดำรงอยู่ในภาวะปัจจุบัน ดังนั้นถ้าต้องการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคคลต้องได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อศักยภาพในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้กับประชาชนเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่นำเอานโยบายด้านการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ในการดำเนินการจัดการดำเนินงานของสถานศึกษา และในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกว่ากลยุทธ์ในการบริหารที่ดีที่สุด คือ การมุ่งเน้นคุณภาพการบริหารจัดการคุณภาพนั้น มีเป้าหมายเพื่อสร้างประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานให้แก่องค์กร จุดเริ่มต้นในการนำระบบการบริหารจัดการคุณภาพทั้งระบบมาใช้ต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษา ฉะนั้นการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างให้เกิดบางอย่างที่ไม่เคยเกิดมาก่อน คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544)

ดังนั้นการจะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น การบริหารงานต่าง ๆ ที่ประเมินจากคุณภาพของผู้เรียนทุก ๆ ด้าน เป็นสิ่งชี้วัดความสำเร็จ และคุณภาพของโรงเรียนเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน บทบาทความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางการเรียน และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์

ต่อองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปปรับใช้พัฒนาองค์กร พัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู

### สมมติฐานการวิจัย

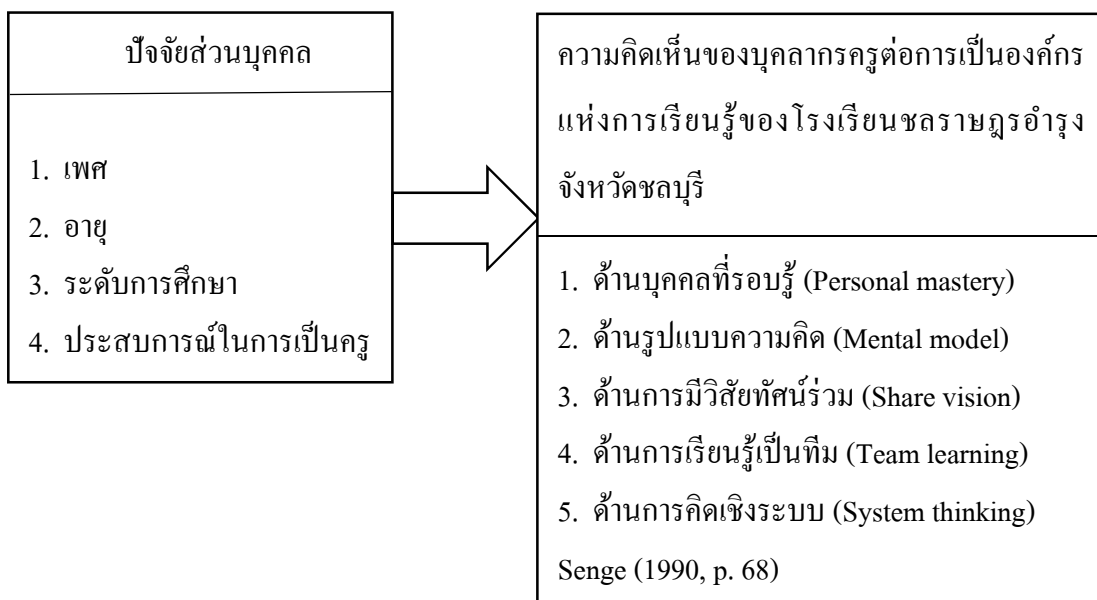
1. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของเซงเก้ (Senge, 1990, p. 55) ตามแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ ที่เรียกว่า The fifth discipline ประกอบด้วย 1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental thinking) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking) แสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อทราบถึงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี โดยใช้ทฤษฎีของเซงเก้ (Senge, 1990, p.55) ตามแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการที่เรียกว่า The fifth discipline 1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental model) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking)

### 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ประสบการณ์ในการเป็นครู

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการ ได้แก่

1.2.1 ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)

1.2.2 ด้านรูปแบบความคิด (Mental model)

1.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)

1.2.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)

1.2.5 ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 142 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี 2558)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2559 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาประมาณ 5 เดือน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีคุณลักษณะที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อผลิตผลงานที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร มีความพึงพอใจในอาชีพ มีความผูกพันต่อองค์กร และมีการพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์กรควรจะมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมพื้นฐานวินัย 5 ประการ ประกอบด้วย

ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมุ่งมั่นให้เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่งในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็นภาพในอนาคต (Vision) ที่พึงได้ มีความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตนสูงสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

ด้านรูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง พฤติกรรมในการตระหนักรู้ความคิด

ของตนเอง เข้าใจวิธีการคิดของตนเอง เป็นคนที่ไม่ยึดติด เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเป็นผู้ที่มี พฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ ทำให้สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ยังผลให้ เกิดความกระฉ่อนใจในแบบแผนความคิดของตน

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนะของความร่วมมือกัน อย่างชัดเจนของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน โดยไม่หลงทิศ หลงทาง

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้าง อัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยขจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การคิดที่เป็นหัวใจขององค์กร แห่งการเรียนรู้ มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืน ของทรัพยากรในองค์กรเป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วย การเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็น รูปแบบการคิดที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน

บุคลากรครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักเรียน โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัด ชลบุรี

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้ ความคิด ความเชื่อ และการ ตัดสินใจที่เกี่ยวกับข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินจากสถานการณ์ต่าง ๆ การแสดงออกถึงความคิดเห็น ความคิดเห็นไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่ อาจจะได้รับ การยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ การแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการประเมินค่า หรือให้ทัศนะอย่างมีรูปแบบ โดยแสดงออกเป็น การเขียนหรือการพูดก็ได้



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี” ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนเอกสารและวรรณกรรมต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายความคิดเห็น

คำว่า “ความคิดเห็น” (Opinion) ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน เช่น

Engle and Shellgrove (1969, p. 36) ได้กล่าวว่าความคิดเห็น คือการแสดงออกด้านเจตคติที่ออกมาเป็นพูดหรือการลงความคิดเห็น โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่

Best (1977, p. 20) กล่าวว่าความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางด้านความเชื่อ และความรู้สึกละเอียดของแต่ละบุคคลโดยการพูด

Shaw and Jack (1967, p. 152) กล่าวว่าความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า (Evaluation judgment) หรือทัศนคติ (Point of view) เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและความคิดย่อมได้รับอิทธิพลของทัศนคติ

Morgan and King (1971, p. 95) กล่าวว่าความคิดเห็น คือการยอมรับคำพูดที่เกิดขึ้นโดยทัศนคติ

สุโข เจริญสุข (2545, หน้า 58-59) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า เป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคลเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉย ๆ

สรุปได้ว่าความคิดเห็นหมายถึงการแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยการประเมินค่า หรือให้ทัศนะอย่างมีรูปแบบ ในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบหรือเฉย ๆ โดยแสดงออกเป็นการพูดหรือการเขียนก็ได้

ทฤษฎีของความคิดเห็น

สรชัย พิศาลบุตร (2528, หน้า 150-152) ได้สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักการศึกษา และนักจิตวิทยาไว้หลายท่าน และกล่าวว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่ยอมรับและนิยมใช้กันในปัจจุบันมี 2 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีหลายส่วนประกอบ (Multi-component view of attitude)

1.1 ความรู้ความคิด (Cognition) หมายถึง ความคิดเห็นหรือความเชื่อ (Opinion of belief) ที่บุคคลหนึ่งมีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.2 ความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affect) หมายถึง ความรู้สึกหรือการประเมินค่า (Feeling of evaluation) ของบุคคลหนึ่งที่มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง

1.3 ความตั้งใจในการกระทำ (Conation) หมายถึง เจตนาต่างๆทั้งด้านพฤติกรรมและทางด้านการกระทำ (Behavioral or action intention) ที่บุคคลแต่ละคนมีอยู่และเป็นแนวทางที่จะใช้ปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งต่อบุคคลอื่นหรือสิ่งอื่น หรือสถานการณ์อื่น

นักการศึกษาและนักจิตวิทยาที่ยอมรับในทฤษฎีนี้เชื่อว่า เพียงสิ่งเดียวในหลาย ๆ สิ่งที่จะมีผลต่อความคิดเห็นของบุคคลให้มีต่อบุคคลอื่น หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง นั้นจะไม่มีอิทธิพลเพียงพอต่อความคิดเห็น แต่จะต้องประกอบด้วยความเชื่อทั้งหมดที่มีผลต่อความคิดเห็นนั้น ๆ และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นต่อบุคคลอื่นถ้าไม่มีสิ่งกีดขวาง

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีส่วนประกอบเดียว (Unit-component view of attitude) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความรู้หรืออารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ เพียงอย่างเดียวที่ควรจะเรียกว่าเป็นความคิดเห็นของบุคคล ส่วนความรู้ความคิด หรือความตั้งใจในการกระทำนั้น ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นนั้นประกอบด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีหลายส่วนประกอบ ได้แก่ ความรู้ความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ ความตั้งใจในการกระทำ เป็นการประเมินค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ส่วนทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีส่วนประกอบเดียวนั้นความรู้ของบุคคลที่แสดงออกมาเพียงอย่างเดียว เรียกว่า เป็นความคิดเห็นของบุคคล

## แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาองค์กร โดยการเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของคนในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการ ไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร การเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร จะทำให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะร่วมกันสามารถพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากร มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

### ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

การสร้างความสำเร็จเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ จำเป็นต้องศึกษาความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดพื้นฐานที่ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Senge (1990, p.68) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่ซึ่งบุคลากรในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่มีรูปแบบความคิด (Patterns of thinking) ใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนความคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นที่ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่นและวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

Garvin (1993 อ้างถึงใน เสาวรส บุญนาค, 2543 หน้า 28) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีทักษะในการสร้าง สรรหา และถ่ายโอนองค์ความรู้ และสามารถปรับขยายพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการหยั่งรู้และความรู้ใหม่ๆ

Luthan (1998) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นการนำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้แข่งขันในโลกเศรษฐกิจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการเรียนรู้ขององค์กร

Watkins and Marsick (1993) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นองค์กรที่ใช้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ใช้องค์กรในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คนโดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงาน ใช้การเสริมพลังอำนาจ (Empowerment) แก่คนในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งเสริม การสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคลองค์กรและชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่

Marquardt and Reynolds (1994) มีความเชื่อว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดอย่างรวดเร็ว สอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีในแต่ละบุคคล ช่วยให้องค์กรเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับในความสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2544, หน้า 6) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า เป็นสิ่งที่มีผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้นและแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาและแสวงหาโอกาส เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บุปผา พวงมาลี (2542, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ในองค์กร เป็นกระบวนการของการปรับปรุงการทำงานโดยผ่านความรู้ความเข้าใจ โดยองค์กรจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตหรือสิ่งที่ผ่านมาในการทำงานซึ่งถือเป็นเครื่องมือชี้้นำพฤติกรรม เป็นกระบวนการสืบค้นและคัดเลือกร่องที่ผิดพลาดและเรียนรู้จากความผิดพลาดในอดีตเกิดการแบ่งปัน ความรู้ความเข้าใจ และโลกทัศน์ร่วมกัน

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ความหมายขององค์กรที่สร้างความเป็นเลิศแก่คนในองค์กรด้วย โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่อง และบูรณาการเข้ากับการทำงานให้เป็นองค์กรแห่งการแข่งขันที่มี เรียนรู้ด้วยพลังอำนาจร่วมกัน (Synergy) อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองตลอดเวลาสร้างความมั่นคงและความอยู่รอดให้แก่องค์กร โดยทุกคนต้องพัฒนาตนเองในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

### ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้

มีนักวิชาการหลายท่านที่มีแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ดังนี้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge)

ปีเตอร์ เซงเก้ (Peter Senge) มีแนวคิดที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge (1990, p. 68) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่ง ซึ่งความสามารถข้อนี้ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Sustainable competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เต็มเปี่ยม (Learning full) ของทุกคนและทุกระดับในองค์กร โดยถือว่าคนทุกคนมีธรรมชาติของการเป็นผู้เรียนรู้ (Learners) มีธรรมชาติที่จะเรียนรู้ และรักที่จะเรียนรู้เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แก่ชีวิต นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้วยวินัยหรือการฝึกฝน 5 ประการที่เรียกว่า The fifth discipline จะเป็นพื้นฐานหลักของความเข้าใจ

เรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดดังกล่าวที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ขึ้นได้ นั้นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คนที่เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการ ได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือ การเป็นคนที่รู้เห็นการเรียนรู้อยู่เสมอ ๆ ยอมรับความเป็นจริง มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การพัฒนาคนให้มีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝนเพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของคนแต่ละคน

สรุปด้านบุคคลที่รอบรู้ คือ การที่บุคคลากรมุ่งมั่นใฝ่เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่งในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental models) เป็นความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อหน่วยงานต่อองค์กร และต่อธุรกิจของตนเองซึ่งความคิดของคนนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของคน แบบแผนทางจิตใจในการอธิบายหรือแม้แต่จินตนาการสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลมาจากความคิดในองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชามากมาย ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน ทำให้แต่ละคนรับรู้และเข้าใจโลกในองค์กรและงานที่ทำอยู่เพียงอย่างเดียว โดยไม่สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ซึ่งหมายถึงการจำกัดความรับผิดชอบทั้งในการเรียนรู้และปฏิบัติสิ่งที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ประจำวันของตนด้วย รวมทั้งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ไม่เข้าใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและผู้แก้ปัญหาด้วย แต่กลับโทษว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น ทำให้นามาซึ่งความขัดแย้งที่รุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ การจะทำให้คนมีโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริงได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ 1) ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ 2) ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม โลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมติฐานในการคิดอย่างเป็นระบบทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการใคร่ครวญและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ ๆ ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่และมองโลกในระยะยาวมากขึ้นการพัฒนาโลกทัศน์ที่มองโลกตามความเป็นจริง (Mental models) ในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเราเปลี่ยนความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกต่อสิ่งอื่น ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสมได้เขาก็จะมีพฤติกรรมมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้เราไม่ควรไปกำหนดให้เขา ควรปล่อยให้เขา

รู้จักพัฒนารูปแบบของเขาเองซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเป้าหมายในจุดนี้ไม่ใช่การเห็นพ้องกันภายในองค์กรแต่เมื่อกระบวนการเริ่มทำงานขึ้นเมื่อไรมันก็จะนำไปสู่ความสอดคล้องกันที่สุดในที่สุดเพราะฉะนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อสมาชิกมีรูปแบบความคิดที่เอื้อต่อการสะท้อนภาพที่ถูกต้องชัดเจน และมีการจำแนกแยกแยะ โดยมุ่งหวังที่จะปรับปรุงความถูกต้องในการมองโลกและปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทำความเข้าใจในวิธีการที่จะสร้างความกระจ่างชัดเพื่อการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

สรุปด้านรูปแบบความคิด คือ พฤติกรรมในการตระหนักรู้ความคิดของตนเอง เข้าใจวิธีการคิดของตนเอง เป็นคนที่ไม่ยึดติด เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นผู้ที่มิพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ ทำให้สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ในแบบแผนความคิดของตน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เป็นวิธีการทำให้แต่ละคนเกิดวิสัยทัศน์การหัดให้คนคิดมองไปข้างหน้ามองอนาคตสร้างสถานการณ์จำลองแบบต่าง ๆ คิดว่าผลที่ดี ผลที่ไม่ดี ผลแบบกลาง ๆ น่าจะเกิดขึ้นเป็นอย่างไรแต่ละทางมีทางแก้ไขอย่างไร โดยแฝงเข้าไปในงานในกลุ่มการทำงานให้ตัดสินใจร่วมกันหัดให้ไปทำเป็นการบ้านแล้วนำมาคุยร่วมกัน ซึ่งการมอบหมายให้รับผิดชอบ การตัดสินใจในแต่ละเรื่องด้วยตนเองจะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) เริ่มจากมองสิ่งต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการมองต่อไปข้างหน้าว่าจะเกิดอะไรขึ้น มองภาพรวมของหน่วยงานไม่ได้ มองเฉพาะหน่วยงานของตนเอง ซึ่งเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของสมาชิกในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกันของสมาชิกทั่วองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการร่วมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์โดยสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความผูกพัน (Commitment) มากที่สุดเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุมกัน 4) การสนับสนุนวิสัยทัศน์ด้านบวก

สรุปด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม คือ การสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกในทีมให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม (Group thinking) และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา (Dialogue) และการอภิปราย (Discussion) กันอย่างกว้างขวางซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นกิจกรรมร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจึงต้องใช้ทั้งการสนทนาและการอภิปราย กลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

สรุปด้านการเรียนรู้เป็นทีม คือ พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยขจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) การคิดอย่างเป็นระบบมีหลักว่าปัญหานั้นเป็นวัฏจักร กล่าวคือ ปัญหาทุกวันนี้ย่อมเป็นผลมาจากแนวทางแก้ปัญหามือวานนี้ที่ผิดพลาด โดยการมองโลกแบบแยกส่วนจึงทำให้เกิดปัญหาตามมาเหมือนลูกโซ่ และยังสร้างแรงกดดันเพื่อแก้ปัญหโดยวิธีการเชิงบวกมากขึ้นเท่าใด ก็จะทำให้ระบบตอบสนองกลับมาด้วย ผลในเชิงบวกทำให้การปัญหาอย่างสมดุลและสร้างสรรค์มากขึ้น เพราะความเป็นจริงแล้วพฤติกรรมของมนุษย์มีแนวโน้มไปในทางที่ดึก่อนที่จะแย่งลงเพราะถูกกระทบจากการแก้ปัญหด้วยวิธีการเชิงลบ โดยเฉพาะการแก้ปัญหโดยใช้วิธีเดิมซ้ำแล้วซ้ำอีก เพราะไม่มีวิธีการแก้ปัญหใดที่จะใช้ได้กับทุกสถานการณ์เนื่องจากเหตุและผลบางทีก็ไม่สอดคล้องกันเหมือนเดิมเสมอไป หากเกิดขึ้นในเวลาและสถานที่แตกต่างกัน ดังนั้นการแก้ปัญหแบบเชิงรับ (Reactive) ซึ่งหมายถึง การรักษาเยียวยาอาการที่เกิดขึ้นแล้วองค์กรอาจทำให้อาการทรุดตัวไว้มากกว่าเดิมชั่วคราว แต่จะทำให้เกิดอาการเรื้อรังจนไม่สามารถแก้ไขได้ วิธีการแก้ปัญหเชิงรุก (Proactive) ซึ่งหมายถึงการป้องกันหรืออาจต้องตัดเนื้อร้ายที่เป็นอุปสรรคของการแก้ปัญหทิ้งไปอาจจะดีกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหด้วยมุมมองแบบแยกส่วนแม้ว่าจะเร็วกว่าแต่อาจทำให้เกิดการชะงักงันของระบบทั้งหมดหรือสร้างปัญหาที่ซับซ้อนมากขึ้นอีก ทำให้แทนที่จะแก้ปัญหได้เร็วกลับช้าลงเพราะต้องแก้ปัญหที่เพิ่มขึ้น

ไปอีก ดังนั้นการแก้ปัญหาแบบองค์รวมต้องใคร่ครวญ และวางแผนระยะยาว ซึ่งอาจไม่สามารถเห็นผลทั้งหมดได้ในระยะสั้น การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยสามารถสร้างผลที่ยิ่งใหญ่ได้ในอนาคต

สรุปด้านการคิดเชิงระบบ คือ การคิดที่เป็นหัวใจขององค์การแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทรัพยากรในองค์การเป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็นรูปแบบการคิดที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน

สรุปทฤษฎีของปีเตอร์ เซงเก้ (Peter M. Senge) เป็นแนวคิดในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้มีจุดสำคัญอยู่ที่การเสริมสร้างวินัย 5 ประการประกอบด้วย ด้านบุคลากรที่รอบรู้มีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ ด้านรูปแบบความคิดมีแบบแผน ความคิดเข้าใจบุคคลที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร การรับรู้และเข้าใจการทำงานแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงกันจะทำให้เกิดความร่วมมือกันและมีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมเป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคต ด้านการเรียนรู้เป็นทีมเป็นการพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจนเกิดความคิดร่วมกันของกลุ่ม และด้านการคิดเชิงระบบเป็นการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบให้ความสัมพันธ์ของกันและกันให้เป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เพดเลอร์, เบอร์กูล และบอยเดล (Pedler, Burguynne & Boydell)

Pedler, Burguynne, and Boydell, (1988, p.144) กล่าวถึงลักษณะที่เหมาะสมของการเป็นบริษัทแห่งการเรียนรู้ (The learning company) ว่ามีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรหรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ควรแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 11 กระบวนการ ดังนี้ คือ

### 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy)

1.1 ใช้การเรียนรู้เป็นกลยุทธ์ขององค์กร (Learning approach to strategy) ปกติแล้วบริษัทจะปรับแต่งทิศทางและกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสม การก่อรูปของนโยบายและกลยุทธ์จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย ในขณะเดียวกันเสมือนเป็นการทดลองทางการบริหารแผนธุรกิจถูกเกี่ยวข้องและปรับแต่งอยู่ตลอดเวลาที่นำไปใช้การทดลองในเรื่องเล็ก ๆ และให้มีการสะท้อนข้อมูลกันถูกสร้างในกระบวนการวางแผนเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.2 มีการสร้างนโยบายแบบมีส่วนร่วม (Participative policy making) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการก่อตัวของนโยบายและกลยุทธ์ นโยบายมีนัยสำคัญที่มีอิทธิพลในมุมมองของการ



เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งความผูกพันที่จะอยู่เหนือความแตกต่างและการทำงานที่อาจสร้างความขัดแย้ง นโยบายต้องสะท้อนค่านิยมของสมาชิกทุกคน ไม่ใช่แค่ของผู้บริหารระดับสูง

## 2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in)

2.1 การให้ข่าวสารข้อมูล (Information) ถูกใช้สำหรับการทำความเข้าใจกันไม่ใช่เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูลและระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะไปทางไหน คนสามารถได้รับการสะท้อนข้อมูลว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจว่าธรรมชาติและนัยสำคัญของความแปรปรวนของระบบและการแปลความข่าวสารสอดคล้องกัน เทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้สร้างฐานข้อมูล ระบบสารสนเทศและการติดต่อสื่อสารที่ช่วยให้เข้าใจว่าอะไรกำลังดำเนินอยู่และการตัดสินใจที่ดีควรเป็นอย่างไร

2.2 การสร้างการตรวจสอบและควบคุม (Formative accounting and control) ระบบของการตรวจสอบงบประมาณ และการรายงานถูกจัดขึ้น เพื่อช่วยในการเรียนรู้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรของตนเอง พนักงานบัญชีและการเงินมีฐานะเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำระบบควบคุมถูกออกแบบและดำเนินไปเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า ระบบการเงิน กระตุ้นหน่วยงานและบุคคลให้เกี่ยวกับการลงทุน

2.3 การแลกเปลี่ยนภายใน (Internal exchange) แผนกผลิตงานมองว่าแผนกอื่น ๆ เป็นลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบ ที่เจรจาและมีข้อตกลงกันเรื่องคุณภาพ ราคาและการส่งมอบแต่ละแผนก สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในเหล่านี้และยังคงตระหนักถึงความต้องการขององค์กรโดยรวมด้วยผู้จัดการกระตุ้นการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการทำสัญญามากกว่าจะควบคุมแบบใช้อำนาจบังคับบัญชา แผนกผลิตงานสามารถพูดอย่างอิสระและตรงไปตรงมากับแผนกอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนและให้ความช่วยเหลือ รวมทั้งสามารถที่จะริเริ่มด้วยตนเองได้

2.4 การให้รางวัลอย่างยืดหยุ่น (Reward flexibility) สมมติฐานขั้นพื้นฐานและค่านิยม ภายใต้ระบบรางวัลตอบแทนถูกใช้และแบ่งปันกันในองค์กร โดยศึกษาเรื่องธรรมชาติของรางวัล อย่างลึกซึ้งและระบบรางวัลแบบมีตัวเลือก ถูกทดสอบ อภิปรายและทดลองใช้รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นทำให้คนมีการเข้าร่วมและความคาดหวังเกี่ยวกับรางวัลแตกต่างกันทุกคนต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนดธรรมชาติและรูปแบบของระบบการให้รางวัลทั้งหมด

3. ด้านโครงสร้าง (Structures) โครงสร้างที่กระจายอำนาจ (Enable structure) บทบาทและอาชีพเป็น โครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปเพื่อการทดลองการเติบโตและการปรับตัวการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกใช้ ในการเรียนรู้และพัฒนามากกว่า เพื่อให้รางวัลหรือลงโทษ

แผนผลิตงานและแผนอื่น ๆ ถูกมองว่าเป็น โครงสร้างชั่วคราวที่สามารถยืดหยุ่นในการตอบสนอง การเปลี่ยนแปลง มีกฎระเบียบและกระบวนการแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้บ่อย ๆ ภายหลังการ ทบทวนและอภิปรายกันซึ่งเป็นการทดลองรูปแบบโครงสร้างใหม่

#### 4. ด้านการมองภายนอก (Looking out)

4.1 พนักงานเป็นเสมือนผู้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Boundary workers as environmental scanner) เป็นส่วนหนึ่งของงานของทุกคนที่จะรวบรวมนำกลับมา และรายงาน ข่าวสารเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดภายนอกบริษัท การประชุมทุกครั้งในบริษัทตามปกติจะร่วมกันทบทวนว่า อะไรกำลังเป็นไปได้ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ มีการพบกับกลุ่มตัวแทนหรือลูกค้า ผู้จัดการ สมาชิก ชุมชนและหาว่าอะไรสำคัญสำหรับเขา มีระบบและกระบวนการสำหรับแบ่งปันข้อมูลข่าวสารจาก ภายนอกบริษัทรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์การตลาด เทคโนโลยี สังคม การเมือง และแนวโน้มของโลก รวมทั้งทดสอบว่าจะมีผลกระทบต่อธุรกิจของเราอย่างไร

4.2 การเรียนรู้ข้ามองค์กร (Inter-company learning) มีการพบกับคู่แข่งเพื่อแบ่งปัน ความคิดและข้อมูลข่าวสารเป็นประจำคนจากบริษัทมีความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนทางธุรกิจรวมทั้งผู้ จัดหาลูกค้าและคู่แข่งโดยมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ร่วมกันกับผู้จัดหาลูกค้าและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และมีความผูกพันในการร่วมมือกับผู้จัดหา ลูกค้า และคู่แข่งเพื่อพัฒนา ผลิตภัณฑ์และตลาดใหม่ ๆ ใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เป็นเกณฑ์ เปรียบเทียบ

#### 5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities)

5.1 บรรยากาศการเรียนรู้ (Learning climate) ทุกคนในบริษัทจะช่วยเหลือสนับสนุน และสนใจในบทเรียน คนใช้เวลาในการตั้งคำถามเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ เพื่อวิเคราะห์และ เรียนรู้จากบทเรียน มีทัศนคติทั่วไปของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นั่นคือการพยายามเรียนรู้และทำ ให้ดีขึ้น ความแตกต่างของทุกคนในองค์กรถูกมองว่าเป็นคุณค่าที่ดีที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้และ การสร้างสรรค์ เมื่อคุณต้องการรู้บางสิ่งก็ถือเป็นเรื่องธรรมดาที่จะถามจนกว่าจะได้ข้อมูล ที่ต้องการหรือได้รับความช่วยเหลือ

5.2 การพัฒนาตนเองของทุกคน (Self-development for all) มีงบประมาณสำหรับการ พัฒนาตนเอง โดยแต่ละคนสามารถตัดสินใจได้ว่าการฝึกอบรมและพัฒนาอะไรที่ต้องการคำแนะนำ ที่เหมาะสม และถูกกระตุ้นให้รับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง ทรัพยากรในการพัฒนาตนเองมี ประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยนั่นคือ มีโอกาส วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรมาก ที่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการเรียนรู้ที่เปิดให้เข้าถึงได้ง่ายทั่วทั้งบริษัทการขยายตัวของความ จำเป็นในการเรียนรู้ของบุคคลมาจากการประเมินผลและการวางแผนอาชีพ

สรุปแนวคิดของเพดเลอร์, เบอร์กูล และบอยเคิล มีองค์ประกอบของการเป็นองค์กรหรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ คือ มีกลยุทธ์ไปในทิศทางที่เหมาะสม การก่อรูปแบบของนโยบายกลยุทธ์ จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ด้วย มีระบบการสื่อสารที่ช่วยทุกคนให้เข้าใจว่ากำลังจะนำพาองค์กรไปทางไหน มีโครงสร้างที่มีกฎระเบียบและกระบวนการสามารถยืดหยุ่นในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้รับรู้ข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิชาการด้านเศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมการเมือง ตลอดจนถึงแนวโน้มของโลกแลพยายามเรียนรู้ให้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ไมเคิลเจ มาร์ควอดท์ (Michel J. Marquardt) Marquardt (1996, p.138) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็น 5 ประการที่จะเปลี่ยนองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” ไว้ในหนังสือชื่อ “Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success” ไว้ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics) การสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทั้งองค์กร ทั้งในระดับบุคคล กลุ่มงานและองค์กร โดยการพัฒนาการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้เกิดในองค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

2. องค์กร (Organization) การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization transformation) การปฏิรูปองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ โดยจะต้องมุ่งความสนใจไปที่ 4 องค์ประกอบ คือ วัฒนธรรม วัตถุประสงค์และโครงสร้างขององค์กร โดยจะต้องเปลี่ยนทั้งวัตถุประสงค์และรูปแบบจากเดิมที่ให้ความสนใจในผลงาน และผลิตผลไปให้ความสนใจกับการเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน อาทิการกำหนดวัตถุประสงค์ให้พนักงานพร้อมที่ก้าวไปข้างหน้าโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน การเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สนับสนุนให้การกำหนดโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น กะทัดรัด มีการบูรณาการ ไม่คร่ำครึ เข้มงวดโครงสร้างขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีลักษณะเชิงบังคับให้สมาชิกจำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่เสมอเช่นจำเป็นต้องอาศัยความรู้ดังกล่าวในการทำงาน เป็นต้น

3. สมาชิกในองค์กร (People) การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People empowerment) การให้อำนาจแก่สมาชิกในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งรวมถึง ผู้จัดการ พนักงาน ลูกค้า หุ่นส่วนธุรกิจและชุมชน โดยให้อำนาจในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้รวมถึงการปฏิบัติต่อพนักงาน โดยมองว่าพนักงานเป็นผู้มีคุณวุฒิและมีความสามารถให้อำนาจในการจัดการการสร้างพันธมิตรหรือเครือข่ายแห่งการเรียนรู้กับหุ้นส่วน และชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) การจัดการความรู้ (Knowledge management) การบริหารจัดการองค์ความรู้โดยการแสวงหาและสร้างสรรค์องค์ความรู้อยู่เสมอและมีระบบการจัดเก็บข้อมูลจากภายใน และภายนอกองค์กรที่สมาชิกสามารถเข้าสู่ระบบได้โดยง่าย มีระบบการถ่ายโอนและนำ

องค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง

5. เทคโนโลยี (Technology) การใช้เทคโนโลยี (Technology application) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อาทิการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการถ่ายโอนองค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่างๆสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้ทางไกลในรูปแบบต่างๆ และมีการใช้ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic performance support systems)

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ ไมเคิล เจ มาร์ควอดท์ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ คือ การเรียน องค์กร สมาชิก ความรู้และเทคโนโลยี โดยมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาไปพร้อมๆกัน และจะนำพองค์กรยุคใหม่ไปสู่ความสำเร็จ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เกพาร์ท และคณะ

Gephart, Victoria, Mark, Van, and Michelle (1996, pp. 35-45) ได้อธิบายว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติ
2. มีการสร้างองค์ความรู้และการแบ่งปันความรู้ ไม่ใช่แต่เพียงมุ่งสร้างหรือจับกระแสใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยังมีการส่งผ่านความรู้แก่กันอย่างรวดเร็ว เผยแพร่ให้แก่ผู้อื่นที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที
3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน
4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุนความเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง
5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข มีส่วนให้กับองค์กรและได้รับการพัฒนาไปด้วย

สรุป องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของเกพาร์ท และอื่น ๆ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร ผู้คนร่วมกันเรียนรู้และถ่ายโอนการเรียนรู้แก่กัน ร่วมกันผลักดันให้เกิดมรรคผลในทางปฏิบัติมีการสร้างองค์ความรู้และการแบ่งปันความรู้ มีการสนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ ๆ ตรวจสอบความคิด ความเชื่อค่านิยมของตน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์

วัฒนธรรมการบริหารงานและวัฒนธรรมขององค์กรระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเกื้อหนุน  
 ความเป็นผู้นำที่เป็นครู เป็นพี่เลี้ยง และยึดคนเป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงความเป็นปกติสุข

องค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ روبบินส์ และคัลเตอร์ (Stephen P. Robbins and  
 Mary Coulter)

Robbins and Coulter (2001, p.194-205) เป็นนักวิชาการ ด้านการจัดการชื่อดัง ได้  
 กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์และองค์ประกอบ ดังนี้

1. รูปแบบขององค์กร (Organization design) ไร้พรมแดน (Boundless) การทำงานเป็น  
 ทีม (Team) และการเสริมอำนาจ (Empowerment) โดยที่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรแห่งการ  
 เรียนรู้จะต้องแบ่งปันข้อมูล และให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรมของงาน และทุกหน่วยงานใน  
 องค์กรถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานของหน่วยงานอื่นก็ตาม โดยการที่จะกระทำในลักษณะนี้ได้ก็  
 ต่อเมื่อมีการลดหรือจำกัดโครงสร้าง หรือขอบเขตที่เป็นทางการขององค์กร และสร้างบรรยากาศ  
 การทำงานที่มีอิสระ ร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มใจในการให้คามร่วมมือช่วยเหลือระหว่างกัน  
 ตลอดจนจนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยความจำเป็นของการให้ความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้การ  
 ทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการดำเนินการทุกกิจกรรมขององค์กร นอกจากนี้พนักงานจะต้อง  
 ปฏิบัติงานโดยได้รับมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานหรือประเด็นปัญหาต่าง ๆ  
 เมื่อพนักงานและทีมได้รับมอบอำนาจแล้วบทบาทของผู้จัดการกลายเป็นเพียงการเป็นผู้ช่วยการ  
 ความสะดวก (Facilitator) ผู้สนับสนุน (Supporter) และที่ปรึกษา (Advocate) ของทีมงานเท่านั้น

2. การจัดการข้อมูล (Information sharing) อิสระ (Open) ทันเวลา (Timely) และแม่นยำ  
 (Accurate) พนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน ซึ่งหมายถึงการใช้  
 ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นอิสระทันเวลาและแม่นยำ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่มีโครงสร้าง  
 หรือขอบเขตที่เป็นทางการ ดังนั้นบรรยากาศขององค์กรจึงเอื้อต่อการสื่อสารอย่างเป็นอิสระ และ  
 การใช้ข้อมูลที่หลากหลายด้านร่วมกัน

3. บทบาทผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) และความร่วมมือ  
 (Collaboration) ตลอดจนการโน้มน้าวให้สมาชิกองค์กรมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมนั้น ๆ นอกจากนี้ผู้นำ  
 ยังต้องส่งเสริมและผลักดันให้บรรยากาศแห่งความร่วมมือเกิดขึ้นได้ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นและ  
 เข้มแข็งเท่านั้นจึงจะสามารถและแสดงบทบาทดังกล่าวไปแล้วได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

4. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด (Strong mutual  
 relationship) สำนึกของความเป็นกลุ่ม (Sense of community) ความใส่ใจ (Caring) และความ  
 ไว้วางใจ (Trust) วัฒนธรรมขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือวัฒนธรรมที่ทุกคนเห็นด้วย และยึดมั่นใน  
 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) และทุกคนตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างกระบวนการ

กิจกรรม และหน้าที่ขององค์กรกับสิ่งแวดล้อมภายนอก บรรยากาศขององค์กรเต็มไปด้วยสำนักของความเป็นกลุ่ม ความใส่ใจซึ่งกันและกันความไว้วางใจ ซึ่งทำให้พนักงานขององค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยน ทดลองและเรียนรู้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่จำเป็นต้องกังวลกับการวิพากษ์หรือการลงโทษขององค์กร

สรุปได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของรอบบินส์ และคัลเตอร์ ประกอบด้วยรูปแบบขององค์กรไร้พรมแดน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยที่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องแบ่งปันข้อมูล และให้ความร่วมมือกับทุกกิจกรรมของงาน และทุกหน่วยงานในองค์กร และมีการเสริมอำนาจมีการจัดการข้อมูลอย่างอิสระ ทันเวลา และแม่นยำ พนักงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน บทบาทผู้นำให้มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือเกิดขึ้น องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด สำนักของความเป็นกลุ่ม ความใส่ใจและมีความไว้วางใจกัน

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (น้ำผึ้ง มณีเกตุ, 2557, หน้า 32-33)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Senge (1990)	วินัย 5 ประการในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) 2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental model) 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking)
Pedler, Burguyne, and Boydell (1988)	องค์ประกอบของการเป็นองค์กรหรือบริษัทแห่งการเรียนรู้ คือ 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) 2. ด้านการมองภายในองค์กร (Looking in) 3. ด้านโครงสร้าง (Structures) 4. ด้านการมองภายนอก (Looking out)

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวความคิดทฤษฎี
Marquardt (1995)	<p>5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้ (Learning opportunities)</p> <p>องค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเรียนรู้ (Learning)-พลวัตการเรียนรู้ (Learning dynamics)</li> <li>2. องค์กร (Organization)-การปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization transformation)</li> <li>3. สมาชิกในองค์กร(People)-การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People empowerment)</li> <li>4. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด (Strong mutual relationship)</li> <li>5. เทคโนโลยี (Technology)-การใช้เทคโนโลยี (Technology application)</li> </ol>
Gephart, et al. (1996)	<p>องค์กรแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับของระบบภายในองค์กร</li> <li>2. มีการสร้างองค์ความรู้และมีการแบ่งปันความรู้</li> <li>3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบและวิพากษ์วิจารณ์ให้ผู้คนได้รู้จักคิดวิธีใหม่ๆ</li> <li>4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์</li> <li>5. ยึดคนเป็นศูนย์กลาง</li> </ol>

## ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ผู้คิดทฤษฎี	แนวคิดทฤษฎี
Robbins and Coulter (2001)	<p>องค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า จะต้องมึรูปแบบ และองค์กรประกอบดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. รูปแบบขององค์กร (Organization design)</li> <li>2. การจัดการข้อมูล (Information sharing) อิสระ (Open) ทันเวลา (Timely) และแม่นยำ (Accurate)</li> <li>3. บทบาทผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) และความร่วมมือ (Collaboration)</li> <li>4. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) ความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด (Strong mutual relationship) สำนึกของความเป็นกลุ่ม (Sense of community) ความใส่ใจ (Caring) และความไว้วางใจ (Trust)</li> </ol>

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสร้างกรอบแนวคิดตามทฤษฎีของ Senge (1990) ได้แยกแยะวินัยสำคัญ 5 ประการ ในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยวิจัย 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)
2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental thinking)
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision)
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning)
5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking)

1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) หมายถึง การที่บุคลากรมุ่งมั่นให้เก่งในทุกด้าน ไม่ว่าจะเก่งคิด เก่งทำ และเก่งในการเรียนรู้ โดยการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง สามารถมองสภาพที่เป็นอยู่ตามความเป็นจริงเห็นว่าอะไรมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อองค์กร ขณะเดียวกันก็เห็น



ภาพในอนาคต (vision) ที่ฟังได้ มีความเชี่ยวชาญในการสร้างพลังแห่งตนสูงสามารถที่จะเข้าใจถึงสภาพความเป็นจริง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต

2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental model) หมายถึง พฤติกรรมในการตระหนักรู้ความคิดของตนเองเข้าใจวิธีการคิดของตนเอง เป็นคนที่ไม่ยึดติด เปิดใจและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล หลักการ ทฤษฎี ข้อมูล และประสบการณ์ทำให้สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ยังผลให้เกิดความกระฉับกระเฉงใจในแบบแผนความคิดของตน

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) หมายถึง การสร้างทัศนยะของความร่วมมือน้อยอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เป็นพฤติกรรมในการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาาร่วมกัน โดยไม่หลงทิศหลงทาง

4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของกลุ่มหรือทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้เป็นทีมจะเป็นเครื่องช่วยเสริมสร้างอัจฉริยภาพของทีมงานและช่วยขจัดจุดอ่อนของทีมงานได้

5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking) หมายถึง การคิดที่เป็นหัวใจขององค์กรแห่งการเรียนรู้มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กรเป็นวิธีการคิดและการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกันและเป็นรูปแบบการคิดที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

โรงเรียนชลราษฎรอำรุง เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยมีผู้อำนวยการชื่อ นายอุทัย สิงห์โตทอง โดยมีชื่อที่เรียกกันติดปากของชาวชลบุรีว่า “ชลชาย” โรงเรียนชลราษฎรอำรุง ตั้งอยู่เลขที่ 215 หมู่ที่ 3 ถนนพระยาเสด็จา ตำบลบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 0 3828 2078, โทรสาร 0 3828 6079 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีเนื้อที่ 67 ไร่ 2 งาน 69.7 ตารางวา เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 3) เฉพาะนักเรียนชาย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ 4-

มัธยมศึกษาปีที่ 6) เปิดสอนแบบสหศึกษา จำนวนบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง รวมทั้งสิ้น 142 คน และนักเรียน จำนวน 3,764 คน

ประวัติโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

โรงเรียนชลราษฎรอำรุง ถือกำเนิดโดย หลวงวรพินิจบุรพการ ได้อุทิศเรือนหลังหนึ่ง สร้างเป็นโรงเรียนขึ้นที่วัดคันสนเมื่อปี พ.ศ. 2441 ชื่อโรงเรียนบุรพการ ต่อมาได้ยกฐานะเป็น โรงเรียนประจำจังหวัดชลบุรีเมื่อปี พ.ศ. 2443

เมื่อ พ.ศ. 2457 โรงเรียนประจำจังหวัดชลบุรี (บุรพการ) และโรงเรียนอุดมพิทยากร รวมเป็นโรงเรียนเดียวกัน เรียกว่า โรงเรียนประจำจังหวัดชลบุรี เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาที่ บุรพการ และระดับประถมศึกษาที่อุดมพิทยากร ต่อมาชาวชลบุรีได้ร่วมกันบริจาคสมทบทุนสร้าง โรงเรียนประจำจังหวัดชลบุรีที่โรงเรียนอนุบาลชลบุรีในปัจจุบัน แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2460 ได้ย้าย นักเรียนทั้งสองโรงเรียนมาเรียนรวมกันเป็นเอกเทศ เปิดการเรียนการสอนแบบสหศึกษา โรงเรียน ได้พัฒนาทั้งทางด้านจัดการศึกษา ปริมาณนักเรียนและอาคารสถานที่ตลอดมาจนกระทั่งทาง ราชการสั่งให้แยกนักเรียนเป็นชายและหญิง เมื่อ วันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2474 สหศึกษาจึงเลิกไป แต่โรงเรียนสตรียังไม่มีสถานที่จึงอาศัยเรียนร่วมกันไปก่อน และแยกออกไปเป็น โรงเรียนชลกันยา นุกูล เมื่อ วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2479 โรงเรียนได้เติบโตมาโดยตลอดโดยเฉพาะด้านปริมาณ นักเรียนสถานที่โรงเรียนคับแคบไป จึงย้ายโรงเรียน ไปตั้งที่ใหม่บริเวณศูนย์การค้าวรพรต

วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2484 เป็นวันแรกที่ย้ายโรงเรียนจากสถานที่เดิมมาตั้งใหม่ที่บริเวณ ถนนสุขุมวิท บนเนื้อที่ประมาณ 13 ไร่ ของวัดอรุณญิกาวาส เพื่อขยายโรงเรียนให้กว้างขึ้น หลังจากนั้น โรงเรียนได้พัฒนาการสอนโดยเปิดสอนระดับเตรียมอุดมศึกษาและเปลี่ยนชื่อโรงเรียนใหม่ เป็น โรงเรียนชลราษฎรอำรุง ในปัจจุบัน ชาวส้ม-ฟ้า จึงถือว่า วันที่ 3 มิถุนายน ของทุกปีเป็นวัน คล้ายวันสถาปนาโรงเรียน

เมื่อ พ.ศ. 2501 โรงเรียนชลราษฎรอำรุงเข้าโครงการโรงเรียนมัธยมแบบประสมรุ่นที่ 4 กรมวิสามัญได้ส่งเจ้าหน้าที่มาสำรวจโรงเรียน เพื่อดำเนินการสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ แต่ไม่สามารถขยายโรงเรียนได้ตามโครงการได้ นายนารถ มนต์เสวี ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ในสมัยนั้น ได้มองเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการศึกษา ได้พิจารณาจัดสรรที่ดินของ กองทัพอากาศไทยประมาณ 70 ไร่บริเวณสี่แยกบ้านสวนริมถนนสุขุมวิทติดกับถนนวิรัชศิลป์ และแยกวิรัชศิลป์ริมถนนวิรัชศิลป์กับถนนพระยาธำรง ให้เป็นที่ตั้งของ โรงเรียนในปัจจุบัน



ภาพที่ 2-1 อาคารเรียน โรงเรียนชลราษฎรอำรุง



ภาพที่ 2-2 ภาพเข้าแถวเคารพธงชาติของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี จำนวน 99 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) จำนวน 131 คน สถิติที่ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และหากพบที่มีความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ด้านบุคลากรมีความเป็นเลิศเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านรูปแบบและวิธีการด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบและการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษาจากกลุ่มประชากร โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 92 คน พบว่าการรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมของทุกมิติคือ 3.26 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ การวัดผลทางความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา การให้ภาวะผู้นำ เป็นต้น แบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง งานเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติ

ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กันความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

ประธาน เสนิยวงศ์ ณ อยุธยา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสถานศึกษา ลู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1 พบว่า ตามแนวคิดนัย 5 ประการ ได้แก่ 1) การสร้างและสานวิสัยทัศน์ มีการสานประโยชน์กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สร้างความสัมพันธ์สามัคคี 2) การเรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทุกคนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการระดมพลังสมอง มีการร่วมคิดอย่างกว้างขวางจนนำไปสู่การตัดสินใจ 3) วิธีการคิดและมีมุมมองที่เปิดกว้าง ได้เปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกันเอง หลากหลาย ส่งเสริมความคิดที่สร้างสรรค์ และมีโลกทัศน์ใหม่ ๆ 4) การมุ่งความเป็นเลิศได้พิจารณาภาพสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยในการตัดสินใจ และอยู่บนบรรทัดฐานสร้างแรงบันดาลใจ ใฝ่ดี ใช้ปฏิภาณไหวพริบต่อการแก้ปัญหา ปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี 5) การคิดและเข้าใจเชิงระบบ มีการปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานบุคคลได้นำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานอย่างเป็นระบบ

ธิตินาถ พลอยอุจน์ศรี (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่ โดยศึกษาการกลุ่มประชากรจากพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ปฏิบัติงานในสาขา สังกัดสำนักงานเขตเชียงใหม่ทั้งหมด จำนวน 217 คน รวม 21 สาขา พบว่า การรับรู้ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ จากแบบสอบถาม DLOQ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวม 4.58 โดยเรียงลำดับจากมิติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ การวัดผลทางความรู้ การสนับสนุนให้มีการซักถามและสนทนา และสร้างระบบการรับและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ การวัดผลทางการเงิน การเชื่อมโยงองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การให้อำนาจแต่ละบุคคลที่สอดคล้องวิสัยทัศน์ขององค์กร การให้ภาวะผู้นำเป็นต้นแบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการร่วมมือกันและการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับมิติขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว ได้แก่ สถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุด

สุรวงค์ วรรณวิสันต์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กร การเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมิน การเป็นองค์กรการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรทั้งหมด ของบริษัทเทิร์นคีย์คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 60 คน และได้นำมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสถานะความเป็นองค์กรการเรียนรู้ของบริษัท ตามแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรการเรียนรู้ในระดับ “ส่วนใหญ่เห็นด้วย” ซึ่งเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ตามมุมมอง 7 ด้าน ในการดำเนินการได้ดังนี้ มีติถลยุทธภาวะผู้นำการเรียนรู้ มีติถการร่วมมือระหว่าง กันและการเรียนรู้ของทีม มีติถการซักถามและการสื่อสาร มีติถการโอนอำนาจให้คนในองค์กร มีติถการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีติถการเชื่อมโยงองค์กรและสิ่งแวดล้อม และมีติถระบบที่แสดงให้เห็น ถึงการเรียนรู้ร่วมกัน เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมุมมอง การดำเนินการทั้ง 7 ด้าน กับการเป็นองค์กรการเรียนรู้แบบองค์รวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับมุมมองการดำเนินการทั้ง 7 ด้านมากขึ้น บริษัทเทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่น เซอร์วิส จำกัด จะมีการเรียนรู้แบบองค์รวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 5 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตาม ทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ วิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 5 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 350 คน ซึ่งคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนแบบเจาะจงตามขนาดของผู้บริหารและครูของแต่ละ จังหวัด เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 105 คน และครู จำนวน 245 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ค่าความเชื่อมั่น 0.975) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน

ทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตาม ทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา 2) ด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การเชิงสร้างสรรค์ 3) ด้านการจูงใจเพื่อ สร้างสรรค์ 4) ด้านผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) ด้านความเป็น องค์การวิชาชีพ 7) ด้านการตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม 8) ด้านการบริหารหลักสูตรและการ สอน 9) ด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม และ 10) ด้านกลุ่มบริหารตนเองและ การติดต่อสื่อสาร 2. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทรรศนะของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่วิทยฐานะและขนาดสถานศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และวิทยฐานะ ไม่แตกต่างกันและเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิตยา ไชสกุล (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เสนอแนะแนวทางในการส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพีออยล์ จำกัด (มหาชน) ประชาชนในการศึกษาค้นคว้า นี้คือ พนักงานของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) สายงานการตลาดที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 190 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเคร์จีซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 127 คนโดยสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและการทำการวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที่ การทดสอบ ค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งกา เรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการเรียนรู้สมาชิก ในองค์กร ด้านการมีสติ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมของคนในองค์กร ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านกระบวนการคิดของคนในองค์กร 2) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการมีสติ แตกต่างกันและพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้ของสมาชิกใน องค์กรและความมีสติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) บริษัท ซีพี ออยล์

จำกัด (มหาชน) ควรสร้างการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ให้ประสบความสำเร็จในระยะยาวโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ในด้านความมีสติ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านระบบการคิดของคนในองค์กร

ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ในตำบลโลก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ 1) ศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด อำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด ได้แก่ สถานภาพทางประชากรสถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทูทางสังคม และความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลโลกสะอาด จำนวน 334 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.920 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และบรรยายลักษณะของข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการหาค่าความแตกต่างรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด มีระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีความคิดและความเข้าใจเชิงระบบ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การมีรูปแบบวิธีคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างและสานวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่ม และทูทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บุญลดา คุณเวชกิจ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ จำนวนสมาชิกภายในทีม มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 2-2 เปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ)	การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี	บุคคลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี แตกต่างกัน
เพศ	อัญชฎีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่	บุคคลที่มีเพศต่างกัน ไม่มีปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เพศ	ชิตินาถ พลอยอุจน์ศรี (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขต เชียงใหม่	พนักงานที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
เพศ	เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่อง ความเป็น องค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา ตามทฤษฎีของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศ แตกต่างกันมีความ เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน
เพศ	ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่ององค์การแห่ง การเรียนรู้ในตำบล โคก	ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ ประชาชนในตำบล โคกสะอาด ที่แตกต่าง กัน
อายุ	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ)	การศึกษาเรื่องความ คิดเห็นของบุคลากร เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี	บุคคลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ เป็นองค์การแห่งการ เรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรีไม่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
อายุ	อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการ ประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรฝ่าย เภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาราช นครเชียงใหม่ จังหวัด เชียงใหม่	บุคคลที่มีอายุต่างกัน ไม่มีปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคลที่มี ความสัมพันธ์กับ ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้
อายุ	ธิดินาด พลอยอ่องนศรี (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการ ประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ในสำนักงานเขต เชียงใหม่	พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มี ความสัมพันธ์กับการ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับความ เชื่อมั่น 95%
อายุ	ฐาปณีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่ององค์กรแห่ง การเรียนรู้ในตำบล โลก	ประชาชนที่มีอายุ ต่างกัน มีระดับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ ประชาชนในตำบล โลกสะอาด ที่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ระดับการศึกษา	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ)	การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี	บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่	บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%
ระดับการศึกษา	ธิตินาถ พลอยอรุณศรี (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่	พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ระดับการศึกษา	เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่อง ความเป็น องค์การแห่งการ เรียนรู้ของ สถานศึกษาตาม ทฤษฎีของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 5	ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีระดับ การศึกษาแตกต่างกัน มีความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาไม่ แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	สุพจน์ นิมิตบรรณสาร (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่อง ความ คิดเห็นของพนักงาน ที่มีต่อการพัฒนา องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)	พนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาองค์กรแห่งการ เรียนรู้ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับการศึกษา	ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่ององค์กร แห่งการเรียนรู้ใน ตำบลโคก	ประชาชนที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีระดับองค์กร แห่งการเรียนรู้ของ ประชาชนในตำบล โคกสะอาด ที่แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ประสบการณ์ในการ ทำงาน	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ)	ศึกษาเรื่องความ คิดเห็นของบุคลากร เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี	บุคคลที่มี ประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้ของ มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการ ทำงาน	อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการ ประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรฝ่ายเภสัช กรรม โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่	บุคคลที่มี ประสบการณ์ในการ ทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์กับ ความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับความเชื่อมั่น 95%
ประสบการณ์ในการ ทำงาน	ธิดินาถ พลอยอ่องนศรี (2554, บทคัดย่อ)	ศึกษา เรื่องการ ประเมินความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพนักงาน ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขา ในสำนักงานเขต เชียงใหม่	พนักงานที่มี ประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน ไม่มีปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคล ที่มี ความสัมพันธ์กับการ เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ตัวแปร	ชื่อวิจัย/ ปีที่วิจัย	ชื่อเรื่อง	ผลการวิจัย
ประสบการณ์ในการทำงาน	บุญลดา คุณเวชกิจ (2550, บทคัดย่อ)	ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์เมชั่นแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร	พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน องค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางเปรียบเทียบตัวแปรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกตัวแปรอิสระของงานวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู

ตารางที่ 2-3 สรุปตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

ชื่อวิจัย	ตัวแปรอิสระ							
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน	รายได้, เงินเดือน	ตำแหน่ง, ระดับตำแหน่ง	ประสบการณ์ในการทำงาน
น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557)	✓	✓	✓					✓
อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ธิดินาด พลอยอ่องนศรี (2554)	✓	✓			✓	✓	✓	

ตารางที่ 2-3 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ								
ชื่อวิจัย	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	อายุงาน	รายได้, เงินเดือน	ตำแหน่ง, ระดับตำแหน่ง	ประสบการณ์ในการทำงาน
เฉลิมชัย หาญกล้า (2557)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
นิตยา ไชสกุล (2551)	✓							✓
ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)	✓	✓	✓	✓		✓		✓

จากการศึกษาตัวแปรของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามที่ 2-3 พบว่า ผู้วิจัยแต่ละท่านได้ทำการศึกษาโดยใช้ตัวแปรอิสระ 8 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้หรือเงินเดือนตำแหน่งหรือระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนตัวแปรที่ผู้วิจัยแต่ละท่านใช้มากนั้น มีตัวแปรอิสระ 4 ตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยสรุปตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
เพศ	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ), อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ), ธิตินาถ พลอยอรุณศรี (2554, บทคัดย่อ), เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ), นิตยา ไชสกุล (2551, บทคัดย่อ), ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)



## ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ที่มา/ แหล่งอ้างอิง
อายุ	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ), อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ), ชิตินาถ พลอยอรุณศรี (2554, บทคัดย่อ), เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ), นิตยา ไชสกุล (2551, บทคัดย่อ), ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)
ระดับการศึกษา	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ), อัญชลีพร หล่อสุวรรณ (2554, บทคัดย่อ), เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ), นิตยา ไชสกุล (2551, บทคัดย่อ), สุพจน์ นิमितบรรณสาร (2554, บทคัดย่อ), ฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ)
ประสบการณ์ในการทำงาน	น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ), เฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ), สุพจน์ นิमितบรรณสาร (2554, บทคัดย่อ), บุญลดา คุณเวชกิจ (2550, บทคัดย่อ)

ตารางที่ 2-4 อ้างอิงแหล่งที่มาของตัวแปรอิสระ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน นำมาใช้ในการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปรผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and sample)

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ในปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้น 142 คน (ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 105 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 0.05% ซึ่งแทนค่าตามสูตร Yamane (1973, p.727) ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่าง

N = บุคลากรครู 142 คน

E = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม กำหนดให้คลาดเคลื่อนได้ 0.05%

$$n = \frac{142}{1 + (142 \times 0.05)^2}$$

$$n = \frac{142}{1+0.35}$$

$$= 105$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 105 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความเป็นไปได้ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งใช้วิธีการจับสลากจากทะเบียนรายชื่อบุคลากรจนครบตามจำนวนประชากรตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีรวมทั้งหมด 22 ข้อ ใน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Senge (1990, p.55) คือ

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery)  | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านรูปแบบความคิด (Mental model)       | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share vision) | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านการคิดเชิงระบบ (System thinking)   | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นตามระดับความคิดเห็น มี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

## การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบเนื้อหา และแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 อาจารย์พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 อาจารย์ ดร.สุพัตรา รักษาพรต อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ .82 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือ จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจศูนย์จันทบุรี ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรครูของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่เป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ผู้ทำการวิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่นักวิชาการครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีจำนวน 142 คน เพื่อให้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ซึ่งใช้วิธีการจับสลากจากทะเบียนรายชื่อบุคลากรจนครบตามจำนวนประชากรตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 105 ชุด โดยมีแบบสอบถามได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 105 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องมือคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least significant difference test)

### เกณฑ์การแปลผล

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\text{สูตรการหาอันตรภาค} = \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$= \frac{(5-1)}{5}$$

$$= 0.8$$

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลความ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 เห็นด้วยมาก หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้  
อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 เห็นด้วยน้อย หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเป็นครู โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำนวน 105 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการเป็นครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านรูปแบบความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	20.95
หญิง	83	79.05
รวม	105	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	20	19.05
ตั้งแต่ 31-40 ปี	32	30.47

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ตั้งแต่ 41-50 ปี	20	19.05
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	33	31.43
รวม	105	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	44	41.90
ปริญญาโท	61	58.10
ปริญญาเอก	0	0
รวม	105	100.00
ประสบการณ์ในการเป็นครู		
ต่ำกว่า 5 ปี	19	18.10
5-10 ปี	8	7.62
10-20 ปี	39	37.14
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	37.14
รวม	105	100.00

ตารางที่ 4-1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.05 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.95 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.43 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.48 และ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.05 และต่ำกว่า 30 ปี เป็นอันดับสุดท้าย คิดเป็นร้อยละ 19.05 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมาไม่มีประสบการณ์ในการเป็นครู ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และสุดท้ายประสบการณ์ในการเป็นครู 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.62



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคคลที่รอบรู้ 2) ด้านรูปแบบความคิด 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม 5) ด้านการคิดเชิงระบบ

ตารางที่ 4-2 ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม จำแนกตามรายด้าน

ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านบุคคลที่รอบรู้	4.25	0.35	มากที่สุด	4
2. ด้านรูปแบบความคิด	4.25	0.28	มากที่สุด	5
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.32	0.34	มากที่สุด	2
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	4.26	0.30	มากที่สุด	3
5. ด้านการคิดเชิงระบบ	4.37	0.28	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.18$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 0.28$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.34$ ) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.30$ ) ด้านบุคคลรอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.28$ ) และด้านรูปแบบความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.35$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู  
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ด้านบุคคลที่รอบรู้

ด้านบุคคลที่รอบรู้	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากร ทุกคน	57 (54.29)	47 (44.76)	1 (0.95)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.53	0.52	มาก ที่สุด	1
2. โรงเรียนมีการส่งเสริม บุคลากรครูที่มี ความสามารถและผลงาน ดีเพื่อเป็นบุคลากรครูที่ เป็นแบบอย่างให้แก่ โรงเรียน	43 (40.95)	59 (56.19)	3 (2.86)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.38	0.52	มาก ที่สุด	2
3. บุคลากรครูได้รับการ กระตุ้นจากโรงเรียนให้มี การพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา	23 (21.90)	71 (67.62)	11 (10.48)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.11	0.56	มาก	4
4. โรงเรียนมีการอบรม บุคลากรในด้านความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในการ เพิ่มประสิทธิภาพทาง ความรู้ใหม่ ๆ	20 (19.05)	74 (70.48)	11 (10.48)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.09	0.54	มาก	5
5. โรงเรียนเอื้ออำนวยให้ บุคลากรครูนำ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ ในการทำงานอย่างเต็มที่	24 (22.86)	69 (65.71)	12 (11.43)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.11	0.58	มาก	3
รวม						4.25	0.28	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านบุคคลที่รอบรู้ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.28$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องโรงเรียนของท่านให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $SD = 0.52$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องโรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรครูที่มีความสามารถและผลงานดีเพื่อเป็นบุคลากรครูที่เป็นแบบอย่างให้แก่โรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ,  $SD = 0.52$ ) โรงเรียนเอื้ออำนวยให้บุคลากรครูนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.58$ ) บุคลากรครูได้รับการกระตุ้นจากโรงเรียนให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $SD = 0.56$ ) และโรงเรียนมีการอบรมบุคลากรในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพทางความรู้ใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ,  $SD = 0.54$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านรูปแบบความคิด

ด้านรูปแบบความคิด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรครู มีการนำปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม	37 (35.24)	57 (54.29)	11 (10.48)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.25	0.63	มากที่สุด	3
2. บุคลากรครู สามารถรวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานอยู่ยกชั้นซ้อนได้	38 (36.19)	58 (55.24)	9 (8.57)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.28	0.61	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านรูปแบบความคิด	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. บุคลากรครู มีการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	39 (37.14)	57 (54.29)	9 (8.57)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.29	0.62	มาก ที่สุด	1
4. โรงเรียนมีการ เสริมสร้างโอกาสและการ นำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ สนับสนุนการเรียนรู้ใน องค์กร	29 (27.6)	69 (65.71)	7 (6.67)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.21	0.55	มาก ที่สุด	4
รวม						4.25	0.35	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านรูปแบบความคิด พบว่า ในภาพรวมบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องบุคลากรครู มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ อยู่ในระดับที่มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.62$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องบุคลากรครู สามารถรวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบ และทำงานยุ่งยากซับซ้อนได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ ,  $SD = 0.61$ ) บุคลากรครู มีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม อยู่ในระดับที่มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.63$ ) และโรงเรียนมีการเสริมสร้างโอกาสและการนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร อยู่ในระดับที่มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.55$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร	44 (41.90)	56 (53.33)	5 (4.76)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.37	0.58	มากที่สุด	1
2. โรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ขององค์กร	47 (44.76)	49 (46.67)	9 (8.57)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.36	0.64	มากที่สุด	2
3. บุคลากรครู มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	42 (40.00)	56 (53.33)	7 (6.67)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.33	0.60	มากที่สุด	3
4. โรงเรียนของท่านมีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์ในบุคลากรครูเข้าใจอย่างทั่วถึง	37 (35.24)	54 (51.43)	14 (13.33)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.22	0.67	มากที่สุด	4
รวม						4.32	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.34$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องโรงเรียนของท่านมีการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 0.58$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ เรื่องโรงเรียนของท่านมีการประเมินผลการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.64$ ) บุคลากรครู มีส่วนร่วม

ในการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ ,  $SD = 0.60$ ) และโรงเรียนของท่านมีการ  
ประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์ในบุคลากรครูเข้าใจอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด  
( $\bar{X} = 4.22$ ,  $SD = 0.67$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู  
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บุคลากรครู มีความ สามัคคีในการทำงาน	30 (28.57)	67 (63.81)	8 (7.62)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.21	0.57	มาก ที่สุด	4
2. บุคลากรครูมีการ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ซึ่งกันและ กัน	41 (39.05)	61 (58.10)	3 (2.86)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.36	0.53	มาก ที่สุด	1
3. โรงเรียน มีการ ฝึกอบรมการทำงานเป็น ทีมให้แก่บุคลากรครู	36 (34.29)	60 (57.14)	9 (8.57)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.26	0.61	มาก ที่สุด	2
4. ผู้อำนวยการและ บุคลากรครู มีการทำงาน ร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาร่วมกัน	31 (29.52)	67 (63.81)	7 (6.67)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.23	0.56	มาก ที่สุด	3
รวม						4.26	0.30	มาก ที่สุด	

บุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ในภาพรวมบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการ  
เรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.30$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องบุคลากรครูมีการ  
แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.53$ )

เป็นอันดับแรกรองลงมาคือ เรื่อง โรงเรียนมีการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรครู อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.61$ ) ผู้อำนวยการและบุคลากรครู มีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ,  $SD = 0.56$ ) และ บุคลากรครู มีความสามัคคีในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ ,  $SD = 0.57$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครู ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ

ด้านการคิดเชิงระบบ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรครู มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร	61 (58.10)	41 (39.05)	3 (2.86)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.55	0.55	มากที่สุด	1
2. บุคลากรครู มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในการทำงาน	44 (41.90)	61 (58.10)	0 (00.00)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.42	0.50	มากที่สุด	2
3. บุคลากรครูมองเห็นภาพใหญ่และภาพย่อยขององค์กรในการทำงานของตนเอง	37 (35.24)	60 (57.14)	8 (7.62)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.28	0.60	มากที่สุด	4
4. บุคลากรครู มีความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน	39 (37.14)	56 (53.33)	10 (9.52)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.28	0.63	มากที่สุด	5
5. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรครูนำความรู้ใหม่ที่เป็นสหวิทยาการมาใช้แก้ปัญหาในองค์กร	39 (37.14)	61 (58.10)	5 (4.76)	0 (00.00)	0 (00.00)	4.55	0.55	มากที่สุด	3
รวม						4.37	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37, SD = 0.28$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปดังนี้

บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องบุคลากรครู มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.55, SD = 0.55$ ) เป็นอันดับแรกรองลงมาคือ เรื่องบุคลากรครู มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42, SD = 0.50$ ) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรครูนำความรู้ใหม่ที่เป็นสหวิทยาการมาใช้แก้ปัญหาในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32, SD = 0.56$ ) บุคลากรครูมองเห็นภาพใหญ่และภาพย่อยขององค์กรในการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.60$ ) และบุคลากรครู มีความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28, SD = 0.63$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวนคน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	22	4.30	.196	.270	.787
หญิง	83	4.29	.177		

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ พบว่า ค่า Sig. = .787 หมายความว่าบุคลากรครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน



ตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.259	.086	2.777	.045*
ภายในกลุ่ม	101	3.146	.031		
รวม	104	3.405			

\* $p \leq .05$

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็น  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครู  
ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน อย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ได้ผลวิเคราะห์  
ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ภาพรวมรายด้าน จำแนกตาม อายุ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 31-40 ปี	ตั้งแต่ 41-50 ปี	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	4.37	-	.10*		.13*
ตั้งแต่ 31-40 ปี	4.27		-		
ตั้งแต่ 41-50 ปี	4.32			-	
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.23				-

จากตารางที่ 4-10 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ  
ทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุต่างกัน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็น

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ อายุตั้งแต่ 31-40 ปี สามารถอธิบายได้ดังนี้ บุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรครูที่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี

กลุ่มที่ 2 อายุต่ำกว่า 30 ปี กับ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ดังนี้ ดังนี้ บุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรครูที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1	.005	.006	.137	.712
ภายในกลุ่ม	103	3.401	.033		
รวม	104	3.405			

\* $p \leq .05$

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ค่า Sig. = .712 หมายความว่าบุคลากรครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น  
ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการเป็นครู

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	.313	.104	3.409	.020*
ภายในกลุ่ม	101	3.092	.031		
รวม	104	3.405			

\* $p \leq .05$

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน มีความคิดเห็น  
ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ประสบการณ์ในการเป็นครู พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุต่างกัน มีความ  
คิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี  
LSD ได้ผลวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการ  
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี  
ภาพรวมรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการเป็นครู

ประสบการณ์ในการเป็นครู	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	4.38	-	.16*		.14*
5-10 ปี	4.22		-		
10-20 ปี	4.31			-	
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.29				-

จากตารางที่ 4-13 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบ LSD พบว่า บุคลากรครูที่มีอายุต่างกัน ต่างกัน มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการเป็นครู 5-10 ปี สามารถอธิบายได้ ดังนี้ บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 5-10 ปี

คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการเป็นครูมากกว่า 20 ปีขึ้นไป สามารถอธิบายได้ดังนี้ ดังนี้ บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครู ต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูมากกว่า 20 ปี

ตารางที่ 4-14 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรครู ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐาน
3. บุคลากรครู ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4. บุคลากรครูชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราษฎร์อำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05	ยอมรับสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนราษฎร์อำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกันตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการเป็นครู โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรครู โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ซึ่งแทนค่าตามสูตร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.05 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 20.95 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.43 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.48 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.05 เป็นลำดับสุดท้าย ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.10 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.90 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการเป็นครู 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมา มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.10 และสุดท้ายมีประสบการณ์ในการเป็นครู 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมพบว่า บุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.29$ ,  $SD = 0.18$ ) โดยบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการคิดเชิงระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.37$ ,  $SD = 0.28$ ) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ ,  $SD = 0.34$ ) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ,  $SD = 0.30$ ) ด้านรูปแบบความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.35$ ) และด้านบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ,  $SD = 0.28$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน

2. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐาน

4. บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ภาพรวมพบว่าบุคลากรครูมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกเป็น

รายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี อันดับแรกคือ ด้านการคิดเชิงระบบ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม อันดับที่ 3 คือ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม อันดับที่ 4 คือ ด้านรูปแบบความคิด และอันดับสุดท้ายคือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ซึ่งผลการศึกษา ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ทั้ง 5 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมากและการศึกษาของ นิตยา ไชยสกุล (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ บริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านการเรียนรู้เป็นทีมและด้านระบบการคิดของคนในองค์กร จัดอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านบุคคลที่รอบรู้ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรีซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ได้รับการกระตุ้นจากโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา และโรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรครูที่มีความสามารถและผลงานดีเพื่อเป็นบุคลากรครูที่เป็นแบบอย่างให้แก่โรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน โรงเรียนเอื้ออำนวยให้บุคลากรครูนำความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ และโรงเรียนมีการอบรมบุคลากรครูในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพทางความรู้ใหม่ ๆ

1.2 ด้านรูปแบบความคิด พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.35 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีการนำปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานมาวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีกว่าเดิม มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และโรงเรียนมีการเสริมสร้างโอกาส



และการนำแนวคิดใหม่ๆมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี สามารถรวบรวมแนวคิดอย่างเป็นระบบและทำงานยุ่งยากซับซ้อนได้

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.34 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่า โรงเรียนมีการสนับสนุนการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร และมีการประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรครูเข้าใจอย่างทั่วถึง

1.4 ด้านการเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.30

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีความสามัคคีในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการฝึกอบรมการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากรครู ผู้วิจัยเห็นว่าผู้อำนวยการและบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ควรมีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

1.5 ด้านการคิดเชิงระบบ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.28 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง มณีเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในการทำงาน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร และมองเห็นภาพใหญ่และภาพย่อยขององค์กรในทำงานของตนเอง ผู้วิจัยเห็นว่าบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี มีความคิดอย่างเป็นระบบในการทำงาน และ

โรงเรียนสนับสนุนให้นักลาคกรครุนำความรู้ใหม่ที่เป็นสหวิทยากรมาใช้แก้ปัญหาคในองค้การ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรครุต่อการเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบกการณ์ในการเป็นครุ อภิปรายผลได้ว่า

2.1 บุคลากรครุโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ไม่แตกต่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทรรสนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครุสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครุที่มีเพศแตกต่ากัน มีความเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไม่แตกต่ากัน

2.2 บุคลากรครุโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี แตกต่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนีย์ เปรียญกุล (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่ององค้การแห่งการเรียนรู้ในตำบลโลก พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน ในตำบลโลกสะอาด แตกต่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า อายุที่ต่ากัน มีการตัดสินใจที่ต่ากัน ในเรื่องสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ทุนทางสังคม และความสุขในการทำงาน จึงอาจส่งผลทำให้เกิดความแตกต่ากัน

2.3 บุคลากรครุโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่ากัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ไม่แตกต่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมชัย หาญกล้า (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทรรสนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครุสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต5 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครุที่มีระดับการศึกษาแตกต่ากัน มีความเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ไม่แตกต่ากัน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่ากัน ไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีทรรสนะที่แตกต่ากัน เนื่องจากไม่ว่าจะระดับการศึกษาต่ากัน ล้วนแต่มีทรรสนะหรือความเห็นที่คล้ายกัน

2.4 บุคลากรครุโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี ที่มีประสบกการณ์ในการเป็นครุมีความคิดเห็นต่อการเป็นองค้การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราชกรอำรุง จังหวัชลบุรี แตกต่า

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลดา คุณเวชกิจ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มี ระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยอาจกล่าวได้ว่า ประสบการณ์และระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้มีการตัดสินใจที่ต่างกัน จึงอาจส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ทำให้เกิดความแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ซึ่งผู้ทำวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมโรงเรียนให้มีการเสริมสร้างโอกาสและการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร
2. ควรจัดอบรมบุคลากรครูได้รับการกระตุ้นจากโรงเรียนให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรครู ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสายงานของตนและมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรให้ไปดูงานหรือเอาวิทยากรมาบรรยาย
2. ควรส่งเสริมบุคลากรครูให้เป็นผู้มีทักษะและมีการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งในอนาคตควรมีผลการวิจัยที่ต่อเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุงจังหวัดชลบุรี เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กร

2. การศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร

## บรรณานุกรม

- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2557). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ฐาปนีย์ เปรียญกุล. (2556). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในตำบลโลกสะอาด อำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชิตินาด พลอยอุ่งศรี. (2554). **การประเมินความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในสำนักงานเขตเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้ำผึ้ง มณีเกตุ. (2557). **ความคิดเห็นของบุคลากรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยบูรพาวิทยาเขตจันทบุรี.** งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา ไชยสกุล (2551) **ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบริษัท ซีพี ออยล์ จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญลดา คุณเวชกิจ. (2550). **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานองค์กรแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา: บริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.** งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุบผา พวงมาลี. (2542). **การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประธาน เสนิยวงศ์ ณ อุรุยา. (2546). **การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เขตการศึกษา 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภัทรพร ไหลไพบูลย์. (2554). องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนพานทองสาขานุปถัมภ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ.
- สกล บุญสิน. (2555). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจการให้บริการ กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 35(133), 48-49.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2528). เทคนิคการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ: สหายนี้ออกและพิมพ์.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การประกันคุณภาพ ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาลาดพร้าว.
- สำนักวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอีสเทิร์น. (2558). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning organization). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.
- สุโข เจริญสุข. (2545). เกร็ดจิตวิทยาประยุกต์สำหรับครูและนักเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนส โตร์.
- สุพจน์ นิมิตรบรรณสาร. (2554). ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบริษัทไทยออยล์ จำกัด (มหาชน). งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรวงศ์ วรรณวิสันต์. (2553). การประเมินความเป็นองค์การการเรียนรู้ของพนักงานบริษัทเทิร์นคีย์ คอมมูนิเคชั่นเซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวรส บุญนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อัญชลีพร หล่อสุวรรณ. (2554). การประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยบุคลากร  
ฝ่ายเภสัชกรรม โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบ  
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Best, J. W. (1997). **Research in education** (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice-hall.
- Engle, T. L., & Shellgrove. (1969). **Psychology: Its principle and application** (5<sup>th</sup> ed.).  
New York: McGraw-Hill.
- Gephart, M., A., Victoria, J. M., Mark, E., Van, B., & Michelle, S. S. (1996). Learning  
organization come alive. **Training & Development**, 50(12), 35-45.
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior** (8<sup>th</sup> ed.). Boston: Irwin/ McGraw-Hill.
- Marquardt, M. (1996). **Building the learning organization**. New York: McGraw-Hill.
- Marquardt, M., & Reynolds. (1994). **The global learning organization**. New York: Irwin.
- Morgan, C. T., & King, R. A. (1971). **Introduction to psychology** (9<sup>th</sup> ed.). New York:  
McGraw-Hall.
- Pedler, M., Burguyne, J., & Boydell, T. (1988). **The Learning company: A strategy for  
sustainable development**. London: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2001). **Management**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Senge, P. M. (1990). **The fifth discipline: The art and practice of the learning organization**.  
New York: Double Day Currency.
- Shaw, M. E., & Jack, A. (1967). **Group dynamics: The psychology of small group**. New Jersey:  
Prentice-Hall.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). **Sculpting the learning organization: Lessons in the art  
and science of systemic change**. SanFrancisco: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง  
จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น  
ของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี
2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยในเชิง  
วิชาการ เท่านั้น
3. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรครูโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงและโปรดตอบคำถามทุกข้อ  
เพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. ตั้งแต่ 31-40 ปี

3. ตั้งแต่ 41-50 ปี

4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการเป็นครู

1. ต่ำกว่า 5 ปี

2. 5-10 ปี

3. 10-20 ปี

4. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ  
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดไว้ที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน  
มากที่สุดเพียงช่องเดียวและ โปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชล ราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
1. ด้านบุคลากรรอบรู้					
1.1 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญต่อ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องแก่บุคลากรทุกคน					
1.2 โรงเรียนมีการส่งเสริมบุคลากรครูที่มี ความสามารถและผลงานดีเพื่อเป็น บุคลากรครูที่เป็นแบบอย่างให้แก่ โรงเรียน					
1.3 บุคลากรครูได้รับการกระตุ้นจาก โรงเรียนให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา					
1.4 โรงเรียนมีการอบรมบุคลากรในด้าน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพทางความรู้ใหม่ๆ					
1.5 โรงเรียนเอื้ออำนวยให้บุคลากรครูนำ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการทำงาน อย่างเต็มที่					
2. ด้านรูปแบบความคิด					
2.1 บุคลากรครู มีการนำปัญหาต่างๆที่ เกิดขึ้นในการทำงานมาวิเคราะห์หาทาง เลือกที่ดีกว่าเดิม					

ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชล ราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
2.2 บุคลากรครู สามารถรวบรวมแนวคิด อย่างเป็นระบบและทำงานยุ่งยากซับซ้อน ได้					
2.3 บุคลากรครู มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ ทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
2.4 โรงเรียนมีการเสริมสร้างโอกาสและ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนการ เรียนรู้ในองค์กร					
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม					
3.1 โรงเรียนของท่านมีการสนับสนุน การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั่วทั้ง องค์กร					
3.2 โรงเรียนของท่านมีการประเมินผล การดำเนินการตามวิสัยทัศน์ขององค์กร					
3.3 บุคลากรครู มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์					
3.4 โรงเรียนของท่านมีการ ประชาสัมพันธ์และสื่อสารวิสัยทัศน์ใน บุคลากรครูเข้าใจอย่างทั่วถึง					
4. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม					
4.1 บุคลากรครู มีความสามัคคีในการ ทำงาน					

ความคิดเห็นของบุคลากรครูต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนชล ราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	เห็นด้วย น้อย ที่สุด (1)
4.2 บุคลากรครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน					
4.3 โรงเรียน มีการฝึกอบรมการทำงาน เป็นทีมให้แก่บุคลากรครู					
4.4 ผู้อำนวยการและบุคลากรครู มีการ ทำงานร่วมกันเพื่อที่จะเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาาร่วมกัน					
5. ด้านการคิดเชิงระบบ					
5.1 บุคลากรครู มีโอกาสแสดงความ คิดเห็นในการพัฒนาองค์กร					
5.2 บุคลากรครู มีการปฏิบัติงานตาม หน้าที่อย่างเป็นระบบตลอดเวลา					
5.3 บุคลากรครูมองเห็นภาพใหญ่และ ภาพย่อยขององค์กรในการทำงานของ ตนเอง					
5.4 บุคลากรครู มีความคิดอย่างเป็น ระบบในการทำงาน					
5.5 โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรครูนำ ความรู้ใหม่ที่เป็นสหวิทยาการมาใช้ แก้ปัญหาในองค์กร					

\*\*\*\*\*ขอบคุณทุกท่านที่ร่วมตอบแบบสอบถาม\*\*\*\*\*