

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

องค์การแห่งการเรียนรู้

ความหมาย

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นองค์การที่มีการสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มบุคคลให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง และพัฒนาบุคคลในองค์การให้ มีกระบวนการคิด วิพากษ์วิจารณ์และแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น และให้บุคคลในองค์การเรียนรู้สิ่งที่ไม่คาดคิดเช่นเดียวกับการเรียนรู้ในความสำเร็จเพื่อพัฒนาองค์การ

ความเป็นมา

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริว่า “ความรู้คู่เปรียบด้วย กำลัง ภายเฮยฯ” มีความหมายว่า ความรู้เป็นพลังอำนาจ เหมือนดังเช่น ฟรานซิส เบคอน กล่าวว่า “ความรู้ คือ อำนาจ” อัลวิน ทอฟเลอร์ นำความคิดนี้มาชี้ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต ในหนังสือของเขาที่ชื่อว่า *อำนาจเปลี่ยน (Power Shift)* ว่าชาติใดมีความรู้มากก็มีความรู้ไว้ได้มาก ค้นคว้าวิจัย คิดสิ่งใหม่ๆ ได้มาก ชาตินั้นจะเป็นมหาอำนาจเป็นชาติที่มีอำนาจมาก บริษัทใดที่มีบุคลากรที่มีความรู้ เรียนรู้คู่กันไปกับการทำงาน ทำวิจัย และพัฒนาผลผลิตไปด้วย บริษัทนั้นย่อมเหนือกว่าบริษัทอื่นๆ เมื่อ ค.ศ.1978 ซี.อาร์คีริส (C. Argyris) และ ดี.ชอน (D. Schon) (Argyris and Shon, 1978) ได้เสนอความคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ ต่อมาในปี ค.ศ.1990 ปีเตอร์ เอ็ม เซนเก้ (Peter M. Senge) (Senge, 1990) และในปี ค.ศ.1994 เอ็ม.มาร์ควาร์ดท์ (M.Marquard) และ เอ. เรย์โนลด์ (A. Reynold)

(Marquard and Reynold, 1994) ได้เสนอความคิดเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ดีกว่า เป็นองค์การที่คนพัฒนาความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ตนปรารถนา มีการพัฒนาความคิดใหม่ๆ มีการวิจัย มีการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ความคิดดังกล่าวนี้ได้เข้ามาสู่ประเทศไทยเมื่อ ปี พ.ศ.2544 และกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ที่จะพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์ และเอื้ออาทรต่อกัน

องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

มาร์ควาร์ดท์ (Marquardt, 2002) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ ซึ่งมีลักษณะและองค์ประกอบย่อย ดังนี้

- (1) ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับทีม การเรียนรู้ระดับองค์การ
- (2) รูปแบบการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- (3) ทักษะและวินัยการเรียนรู้ ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ ความรอบรู้ส่วนตัว การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีม แบบแผนความคิด วิสัยทัศน์ร่วม การโต้ตอบสนทนาอย่างมีแบบแผน

2. องค์ประกอบด้านองค์การ ประกอบด้วย

- (1) โครงสร้างขององค์การ

- (2) วิสัยทัศน์ขององค์การ
- (3) วัฒนธรรมขององค์การ
- (4) กลยุทธ์ขององค์การ

3. องค์ประกอบด้านคน ประกอบด้วย

- (1) บุคลากร
- (2) ผู้นำ
- (3) ลูกค้ำ
- (4) ผู้ให้บริการ
- (5) พันธมิตร
- (6) ชุมชน

4. องค์ประกอบด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย

- (1) การแสวงหาความรู้
- (2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่
- (3) การถ่ายโอนและการใช้ความรู้
- (4) การจัดเก็บความรู้

5. องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ประกอบด้วย

- (1) เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (2) เทคโนโลยีพื้นฐานการเรียนรู้
- (3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สนับสนุนการ

ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา

อารีรักษ์ โภธิวัฒน์ (2554) วิจัยพบว่าองค์ประกอบแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษามี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดกรอบการดำเนินการและการสื่อสารเป้าหมายร่วม การกำกับติดตามและให้ข้อมูลย้อนเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. องค์ประกอบหลักที่ 2 การเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา วินัยในการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ และการถ่ายโอนและใช้ความรู้

3. องค์ประกอบหลักที่ 3 องค์การของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์องค์การ โครงสร้างขององค์การและวัฒนธรรมองค์การ

4. องค์ประกอบหลักที่ 4 เทคโนโลยีในสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

5. องค์ประกอบหลักที่ 5 ความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ ระดับความรู้

6. องค์ประกอบหลักที่ 6 กลยุทธ์ของสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

7. องค์ประกอบหลักที่ 7 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบย่อย 1 องค์ประกอบ ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ

ลักษณะของสถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แบรนดท์ (Brandt, 2003) เสนอว่า สถานศึกษาที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

- 1. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา
- 2. สถานศึกษามีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ในสถานศึกษา
- 3. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถอธิบายขึ้น

ตอนการพัฒนาองค์การได้อย่างถูกต้อง

4. สถานศึกษารวบรวม จัดระบบ และจัดการ ข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

5. สถานศึกษามีกระบวนการที่ใช้ความรู้เป็นฐาน และใช้กระบวนการสร้างความคิดใหม่

6. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับแหล่งการเรียนรู้ภายนอกอยู่เสมอ

7. สถานศึกษาต้องพิจารณาข้อมูลย้อนกลับด้าน ผลผลิตและกระบวนการ

8. สถานศึกษามีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง

9. สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่สนับสนุนโอกาส

การเรียนรู้ของบุคลากร

10. สถานศึกษาเป็นระบบเปิด ที่รับรู้ความ เคลื่อนไหวจากสิ่งแวดล้อมภายนอกรวมทั้งเงื่อนไขทาง สังคมการเมือง และเศรษฐกิจ

ดัชนีวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

อารีรักษ์ โพธิวัฒน์ (2554) ได้พัฒนาดัชนีวัด ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษา 75 ดัชนี มีค่าความเชื่อมั่น .988 แต่ละดัชนีมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .534 ถึง .886 ดัชนีชี้วัดมีความเที่ยงตรง เชิงพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง และมีความเที่ยงตรงตามสภาพ

ดัชนีชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย มีดังนี้

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
องค์ประกอบหลักที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การกำหนดกรอบการดำเนินการและการสื่อสารเป้าหมายร่วม						
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตามข้อมูลรอบด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย						.613
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ปัญหา และความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง						.679
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการยกระดับเป้าหมายทางวิชาการร่วมกับครู						.602
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลผลสัมฤทธิ์เป็นแนวทางในการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน						.742
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยยึดเป้าหมายที่กำหนด						.727
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ						.653
องค์ประกอบย่อยที่ 2 การกำกับ ติดตาม และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน						
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเยี่ยมชั้นเรียนและสะท้อนผลการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ						.629
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจบันทึกการสอนของครูและให้ข้อเสนอแนะ						.597
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการสอนของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						.638
10. ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้						.634
11. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการนิเทศชั้นเรียนอื่นๆ						.695
องค์ประกอบย่อยที่ 3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง						
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน						.762

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
13. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการปฏิรูปการเรียนรู้						.638
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด						.679
15. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการบริหารสถานศึกษา						.793
16. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าเชิฐกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์						.760
17. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นต้นแบบที่ดีด้านความมีคุณธรรม จริยธรรม ความกล้าหาญ ความอดทน และความแน่วแน่ เด็ดเดี่ยว						.713
18. ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงาน ที่สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ๆ						.583
องค์ประกอบหลักที่ 2 การเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา						
<i>องค์ประกอบย่อยที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้</i>						
19. สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก						.708
20. สถานศึกษาและบุคลากรเรียนรู้วิธีการวางแผนโดยใช้การคาดการณ์อนาคต						.785
21. สถานศึกษาและบุคลากร แสวงหาวิธีที่จะเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา						.823
22. สถานศึกษาและบุคลากรใช้การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง						.766
23. สถานศึกษามีกลไกในการพัฒนาเครือข่ายเชื่อมโยงทุกระดับการเรียนรู้						
<i>องค์ประกอบย่อยที่ 2 วินัยในการเรียนรู้</i>						
24. บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความคิดเชิงสังเคราะห์และเน้นมุมมองแบบเป็นวงจร						.642
25. บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัว เพื่อนำมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา						.715
26. บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ร่วมของสถานศึกษา						.564

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
27. บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม						.616
องค์ประกอบย่อยที่ 3 การแสวงหาความรู้						
28. บุคลากรในสถานศึกษาใช้วิธีแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย						.746
29. บุคลากรในสถานศึกษามีผลการแสวงหาความรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						.767
30. บุคลากรในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายนอกสถานศึกษา						.658
31. บุคลากรในสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาความรู้ใหม่อยู่เสมอ						.752
32. บุคลากรในสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ภายในสถานศึกษา						.687
องค์ประกอบย่อยที่ 4 การสร้างความรู้						
33. สถานศึกษาและบุคลากรสร้างความรู้ใหม่โดยวิธีการที่หลากหลาย						.843
34. บุคลากรในสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้รู้ในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ						.827
35. สถานศึกษาส่งเสริมความรู้ใหม่ให้บุคลากรกันและกันและจัดหมวดหมู่						.779
36. สถานศึกษามีการรวบรวมความรู้ใหม่ที่เป็นต่อการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอและต่อเนื่อง						.708
องค์ประกอบย่อยที่ 5 การถ่ายโอนและใช้ความรู้						
37. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้มาซึ่งกันและกัน						.799
38. บุคลากรในสถานศึกษาใช้วิธีที่หลากหลายในการถ่ายโอนความรู้ต่อผู้ร่วมงานและผู้เรียน						.731
39. บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน						.796
องค์ประกอบหลักที่ 3 องค์การของสถานศึกษา						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 วิสัยทัศน์องค์กร						
40. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ						.736
41. สถานศึกษามีการปรับวิสัยทัศน์ใหม่ให้เหมาะสมกับสภาวะที่เปลี่ยนแปลง						.591

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
42. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นมา มีเป้าหมายเชื่อมโยง วัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน						.727
43. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษามีความชัดเจนสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม						.791
44. วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเกิดจากการคาดคะเนสภาพการณ์ในอนาคต ร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วร่วมกันกำหนดขึ้นมา						.810
องค์ประกอบย่อยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ						
45. การจัดโครงสร้างและการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรมีความ ยืดหยุ่นและสามารถรองรับงานใหม่ได้						.695
46. สถานศึกษามีระบบการทำงานที่มุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม						.773
47. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และ การตัดสินใจแก่บุคลากรรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย						.795
องค์ประกอบย่อยที่ 3 วัฒนธรรมองค์การ						
48. สถานศึกษามีเป้าหมายหลักในด้านการพัฒนาผู้เรียน						.648
49. บุคลากรในสถานศึกษาสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้เอื้อต่อการเรียนรู้						.759
50. สถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ						.706
51. สถานศึกษาจัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกๆ ส่วนย่อยของ สถานศึกษา						.613
52. สถานศึกษามีการส่งเสริมครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้ารับการอบรม วิชาที่สอนหรือรับผิดชอบ						.755
องค์ประกอบหลักที่ 4 เทคโนโลยีในสถานศึกษา						
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						
53. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนและใช้เทคโนโลยีร่วมกัน						.692
54. สถานศึกษามีการพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัยเพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติงาน						.764

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
55. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้						.724
56. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสร้างแหล่งเรียนรู้ใหม่ๆ แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง						.781
57. สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ในด้านการสื่อสารการบริหารงานของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ						.804
58. สถานศึกษานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล						.859
59. สถานศึกษามีการปรับปรุงความรู้ใหม่มาเก็บไว้อย่างต่อเนื่อง						.798
60. สถานศึกษามีการจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบค้นหาง่าย						.659
61. บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน						.745
องค์ประกอบหลักที่ 5 ความรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา <i>องค์ประกอบย่อยที่ 1 ระดับความรู้</i>						
62. สถานศึกษาเน้นให้ความสำคัญการเรียนรู้ระดับบุคคลเพราะเป็นพื้นฐานการเรียนรู้ระดับอื่นๆ						.800
63. สถานศึกษามุ่งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้						.886
64. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน						.855
65. สถานศึกษามีการบูรณาการการเรียนรู้บุคคล การเรียนรู้ระดับทีมงาน การเรียนรู้ในระดับแผนก / ฝ่าย / กลุ่มงาน เข้าด้วยกัน						.830
66. บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ						.765
องค์ประกอบหลักที่ 6 กลยุทธ์ของสถานศึกษา <i>องค์ประกอบย่อยที่ 1 กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร</i>						
67. บุคลากรในสถานศึกษามีความกล้าหาญเชิงวิชาการและกล้าเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ						.765
68. บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อและทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษาในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ						.781
69. สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้						.534

ดัชนี	ระดับการปฏิบัติ					ค่าอำนาจจำแนก
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
70. สถานศึกษาเน้นการแก้ไขหรือปรับปรุงงานของบุคลากรสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน						.790
71. สถานศึกษาเน้นค่านิยมด้านความสามัคคีและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรในองค์กร						.750
72. บุคลากรในสถานศึกษาใช้การวัดและประเมินผลเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงการดำเนินงาน						.802
องค์ประกอบหลักที่ 7 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา องค์ประกอบย่อยที่ 1 การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพ						
73. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสนอแนะให้ครูจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูของตนเองในแต่ละปี						.643
74. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนพัฒนาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู						.646
75. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรเพื่อสนับสนุน						.688

การพัฒนาวิชาชีพครู

ดัชนีชี้วัดนี้สามารถนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อจัดระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและส่มครูในแต่ละสถานศึกษามา 3-5 คน ตอบตามความเป็นจริงเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติตามแต่ละดัชนีของแต่ละสถานศึกษาจากมากที่สุดให้คะแนน 5 มากให้คะแนน 4 ปานกลางให้คะแนน 3 น้อยให้คะแนน 2 น้อยที่สุดให้คะแนน 1 จากนั้นก็คิดค่าเฉลี่ยของคำตอบของแต่ละคน นำค่าเฉลี่ยของผู้ตอบทุกคนมาหาค่าเฉลี่ยอีกครั้งก็จะได้ค่าบอกความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษานั้นๆ

การพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

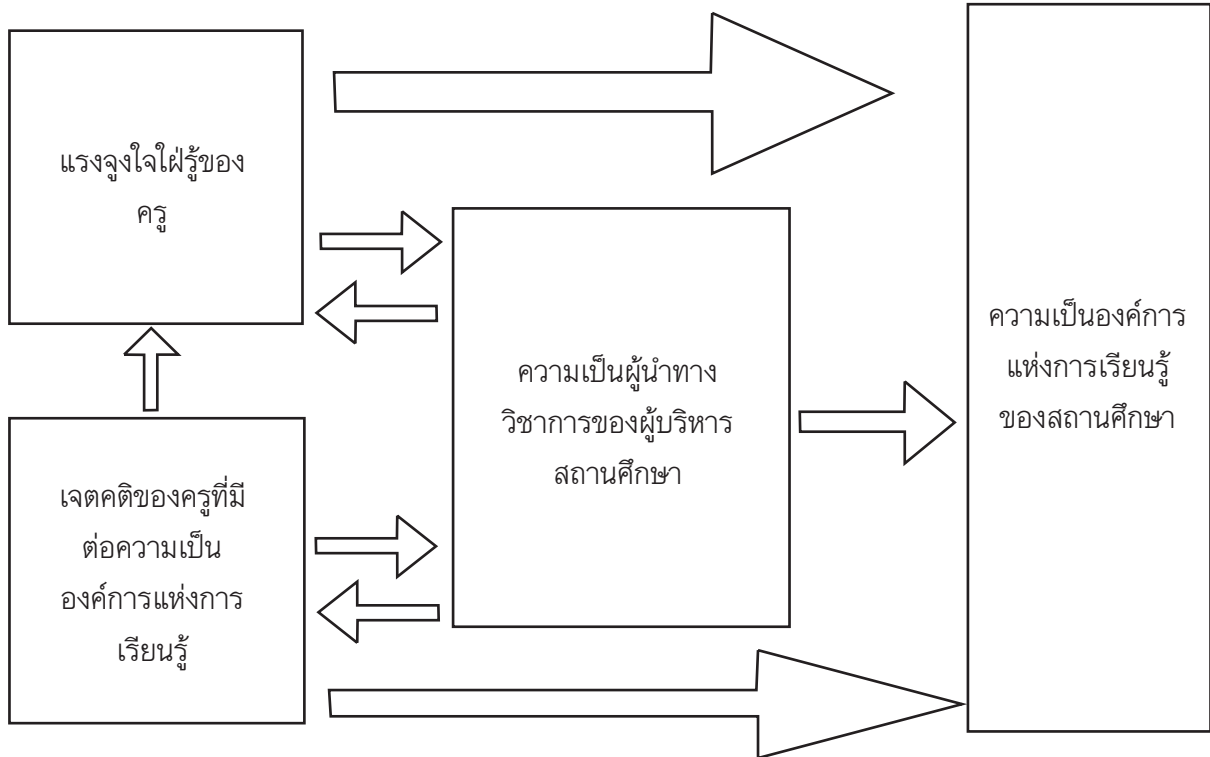
สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2552) วิจัยพบว่าตัวแปรที่ส่งผลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ (1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($\beta = 0.525$) (2) แรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ($\beta = 0.456$) ส่วนเจตคติของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาส่งผลทางอ้อม ($\beta = 0.713$) ผ่านทางแรงจูงใจใฝ่รู้ของครูแล้วแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ($\beta = 0.456$) ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($\beta = 0.303$) ส่งผลทางตรงต่อแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู

ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการสถานศึกษา ($\beta = 0.367$) ส่งผลทางตรงต่อเจตคติของครูที่มีต่อเจตคติของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

ลำเรียง บุญเรืองรัตน์, ปกรณ์ ประจัญบาน และสมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2553 ก) วิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ($\beta = 0.405$) และเจตคติของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ($\beta = 0.425$) ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน

ลำเรียง บุญเรืองรัตน์, ปกรณ์ ประจัญบาน และสมศักดิ์ ชาญสูงเนิน (2553ข) วิจัยพบว่าแรงจูงใจใฝ่รู้ของครู ($\beta = 0.254$) ส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เจตคติของครูต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\beta = 0.662$) ส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้

จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ตามรูปแบบดังกล่าวนี้การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องพัฒนาแรงจูงใจใฝ่รู้ของครูและพัฒนาเจตคติของครูที่มีต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาซึ่งสองตัวแปรนี้จะส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พร้อมกันนั้นก็ส่งผลทางบวกต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งตัวแปรหลังนี้จะส่งผลทางบวกต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

เกริก ท่วมกลาง (2554) ได้พัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กตามรูปแบบดังกล่าวพบว่ากลุ่มโรงเรียนขนาดเล็กมีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

ความสำคัญของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา

องค์ประกอบสำคัญที่เป็นหัวใจของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ การจัดการความรู้ในองค์การ หรือ ในสถานศึกษาที่มีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้ในสถานศึกษา วินัยในการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การถ่ายโอนและการใช้ความรู้ องค์ประกอบดังกล่าวนี้ สัจจิต เหมวัล (2551) วิจัยพบว่าส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาของสถานศึกษา

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2008) กล่าวว่าสถานศึกษาควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การใดๆ เพราะสถานศึกษาเป็นองค์การเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

สำเร็จ บุญเรืองรัตน์

บรรณานุกรม

- เกริก ท่วมกลาง. (2554). **การพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**. ปรินซ์นิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุจิต เหมวัล. (2551). **อิทธิพลของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน. (2552) **ตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ; ปกรณ์ ประจัญบาน และ สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน. (2553 ก). **แรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของครูและเจตคติของครูที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียน**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์ ; ปกรณ์ ประจัญบาน และ สมศักดิ์ ชาญสูงเนิน. (2553 ข). **อิทธิพลของแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ของครูและเจตคติของครูต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่มีผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน**. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- อารีรักษ์ โพธิวัฒน์. (2554). **การพัฒนาด้านชีวิตความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- Argyris, C. and Shon, D. (1978). **Organization Learning : Theory, Method and Practice**. Massachusetts : Adison, Wesley.
- Brandt, R. (2003). **Is This School a Learning Organization? 10 Ways To Tell?** Online T. Available : <http://www.nsde.org.library/Jsd/brandt241.html>./Retrieved July 9, 2007.
- Marquardt, Michael. (2002). **The Learning Organizations : Master the 5 Elements for Corporate Learning**. California : Davies – Black Publishing.
- Marquardt, Michael and Reynold, Angus. (1994). **The Global Learning Organization**. New York : McGraw – Hill.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of Learning Organization**. 4th ed. New York. Doubleday.