



ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

เจษฎา ยาลา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



**The learning Organizationship in school under the office
in Bacho district of Narathiwat Province**

CHEDSADA YALA

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Master of Education
Field in Educational Administration**

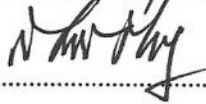
Graduate School

Yala Rajabhat University

2013

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ) The learning Organizationship in school under the
office In Bacho district of Narathiwat Province
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ เจษฎา ยาลา
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนเดชา)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธาน
(ดร.จรรณี แก้วเอียน)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม



(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบูลย์)



.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ คำนเดชา)



.....กรรมการ
(ดร.เนาวรัตน์ ศรีไพบูลย์)

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกสรี ถัดเลีย)

วันที่ 8 เดือน ๕-๓ พ.ศ. ๕7

“อธิการบดีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	เจษฎา ยาลา
ชื่อปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ (3) เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานงบประมาณ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลจากประชากร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

- ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาพรวมและรายละเอียด อยู่ในระดับมาก
- ผลการเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า ภาพรวมและรายลักษณะแตกต่างกัน ส่วนตัวแปรประเภทสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่า ลักษณะที่ 9 แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส มีดังนี้ ลักษณะที่ 1 สถานศึกษาให้ความสำคัญการเรียนรู้ที่น้อย ลักษณะที่ 2 บุคลากรไม่สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบได้ ลักษณะที่ 3 การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้น้อยเกินไป ลักษณะที่ 4 การส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ยังมีน้อย ลักษณะที่ 5 บุคลากรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนน้อยเกินไป ลักษณะที่ 6 จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ลักษณะที่ 7 การระดมความคิดเพื่อหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์ยังมีน้อย ลักษณะที่ 8 การเข้าถึงข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ของบุคลากรยังน้อยเกินไป ลักษณะที่ 9 การให้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มไม่ต่อเนื่อง และลักษณะที่ 10 สนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ยังน้อยเกินไป

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส มีดังนี้ ลักษณะที่ 1 ควรฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม ลักษณะที่ 2 ควรมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการตรวจสอบซ้ำ ลักษณะที่ 3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ ลักษณะที่ 4 ควรนำนวัตกรรมใหม่มาใช้สม่ำเสมอ ลักษณะที่ 5 ควรจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร ลักษณะที่ 6 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ลักษณะที่ 7 ควรมีการระดมความคิดจากบุคลากร ลักษณะที่ 8 ควรจัดทำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร ลักษณะที่ 9 ควรจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติ และ ลักษณะที่ 10 ควรสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้แก่บุคลากร

Abstract

Independence study title The Organization of Learning in Basic School in Bajoh District, Naratiwas Province.

Researcher Jesada Yala

Degree Master of Education

Major Educational Administration

Academic Year 2013

Independent study Advisors

1. Assistant Professor Somsak Dandecha Chairperson
2. Dr. Naowarat threepaiboon Committee

The objectives of this independent study were 1) to study the level of learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province 2) to compare the level of learning organization of basic school in Bajoh District, classified by variables of the size of schools, the type of schools and working experiences and 3) to gather up problems and suggestions on learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province .

The sample groups used in the independent study were 140 of the chief of curriculum administrative group, the chief of budget administrative group, the chief of personnel administrative group and the chief of general administrative group of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province. The tools used in the independent study were questionnaires. Data analysis of sample group was processed through ready-made program. And, Statistics used were data frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study outcomes were as the following :

1. The level of learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province are high in both overall view and each aspect.

2. The comparative outcomes of the level of learning organization of basic school in Bajoh District, classified by variables of the size of schools, the type of schools and working experiences were different in both overall view and each aspect ; but in case of school types were not different in overall view – and in each aspect, the ninth, were different.

3. The result of gathering up problems and suggestions of learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province were as follow :

3.1 The problems on learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province were : Type 1- Schools emphasize a little in learning. Type 2-Personnel could not think and analyze systematically. Type 3- Rerwordings for learning persons were too little. Type 4-There were a little encouragement for persons to create innovations. Type 5- Personnel were too little developed in their profession. Type 6-Recreation activities were not held continuously. Type 7- There were too little brainstorming for gathering to vision. Type 8- There were too little data accessing by computer. Type 9- Giving and exchanging knowledge within the same and different groups took place discontinuously. And Type 10-There were too little encouragement in inventive knowledge projects.

3.2 The suggestions on learning organization of basic school in Bajoh District, Naratiwas Province were : Type1- There should be training on how to work and team learning. Type 2-Feedback data and repeated checking should be used. Type 3-There should be encouragement and supporting in systematic thinking. Type 4-Innovations should be used regularly. Type 5- There should be plan for personnel development. Type 6-There should be recreational activities to make personal relationship. Type 7- There should be personal brainstorming. Type 8- There should be data systems on computer to facilitate in personal learning. Type 9- There should be integrative learning in thinking and practice. And Type 10- There should be encouragement in creative, knowledgeable projects.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา ที่ได้ให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขเสนอแนะและติดตามความก้าวหน้า รวมทั้งชี้แนะข้อมูลทางด้านวิชาการ ผู้ค้นคว้ามีความซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ ผู้ค้นคว้าได้รับความกรุณาจาก ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติมอย่างดียิ่ง ทำให้งานค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือการค้นคว้า คือ นายอัมมหมัศรอธิ มะลิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะเมาสามัคคี นางรอชีตะ บาตุเซ็ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์ นายสมชัย เลาะซา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกะลุแป นางสาวกวิวรรณ ขอดมงคล ผู้อำนวยการโรงเรียนธัญยาน และนายอริส สะมะแอ นักวิชาการศึกษานักงานการศึกษาเอกชนอำเภอบาเจาะ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนมาฮัดมุฮัมมัดียะห์ โรงเรียนฮาซานียะห์ โรงเรียนบ้านลุโตะคาโต๊ะ โรงเรียนบ้านบูเกะบาง และ โรงเรียนบ้านบลูกาสโน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้คณะครูได้ตอบแบบสอบถามสำหรับการทดลองเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานงบประมาณ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานทั่วไป สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและกรุณาให้ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าอิสระด้วยความยินดี

เจษฎา ยาลา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	3
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	3
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	4
1. ขอบเขตด้านประชากร.....	4
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	5
3.1 ตัวแปรต้น.....	5
3.2 ตัวแปรตาม.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	9
2. ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	11
3. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	13
4. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานศึกษา.....	17
5. แนวทางในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	20
6. สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
1. งานวิจัยในประเทศ.....	33
2. งานวิจัยต่างประเทศ.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	38
สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ	
ประชากร.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	39
1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	39
2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	44
2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการค้นคว้าอิสระ.....	81
อภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	91
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้.....	91
2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป.....	91
บรรณานุกรม.....	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	97
ภาคผนวก ข ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....	101
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	105
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	116
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	118
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	122
ภาคผนวก ช รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	124
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	126
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	128

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	38

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะดา

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวทางในการผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา...	21
2 จำนวนนักเรียนตามสภาพการอ่านออกเขียน-เขียนได้.....	30
3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของนักเรียน(NT)ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554 เปรียบเทียบกับระดับประเทศ..	31
4 ระดับคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554.....	31
5 จำนวนประชากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส.....	39
6 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ.....	45
7 จำนวนร้อยละของหัวหน้างานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน.....	47
8 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมและรายลักษณะ.....	49
9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	50
10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 2 มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	52
12 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	53
13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	54
14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	55
15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	56
16 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	57
17 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม ภาพรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ.....	59
19	เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวมและรายละเอียด.....	60
20	เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษาภาพรวมและรายละเอียด.....	62
21	เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน ภาพรวมและรายละเอียด.....	63
22	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส.....	65
23	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส.....	71

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะโลกปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นตลอดเวลา จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของทุกประเทศ ดังนั้นทุกประเทศจึงต้องพัฒนาประชากรของตนเองให้พร้อมเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเอาชนะวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ สิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในสังคมปัจจุบัน คือ ความรู้ ความสามารถในการมีคุณธรรมจริยธรรมโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่รัฐบาลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของชาติให้มีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1, 2553 :1)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทยมีปัญหาอยู่เป็นจำนวนมากและสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ความสามารถในการแข่งขันด้านต่างๆ ของคนไทยบนเวทีระดับโลกด้อยกว่าเกือบทุกประเทศที่เข้าร่วมการแข่งขัน แม้แต่ประเทศที่ตกอยู่ในภาวะสงครามมาอย่างยาวนาน เช่น เวียดนาม ไม่ว่าจะเป็นประสิทธิภาพการผลิตและรายได้ประชาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ดังนั้น ประเทศไทยจึงได้มีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาของชาติด้วยการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษา อันเป็นกฎหมายสำคัญในการกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของชาติ โดยกำหนดความมุ่งหมายตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ (3) ให้มีการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้เป็นเรื่องใหญ่และสำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของคนไทยและสังคมไทยในทุกๆ มิติ ซึ่งถ้าทำสำเร็จ ประเทศไทยก็จะพ้นวิกฤตและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , 2544 :92)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในระบบการศึกษา ที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการศึกษา โรงเรียนจึงมีบทบาทอย่างมากในการปรับการเรียนการสอนปรับ

หลักสูตร และระบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้น โรงเรียนจึงต้องมีคุณภาพ (ก่อ สวัสดิพานิช 2535 : 271; อ้างถึงใน คำนึ่ง ผุดผ่อง, 2547 : 3) และหลักประกันสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีความมั่นคงและมีคุณภาพ คือการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยความเชื่อที่ว่า “คนยิ่งเรียนรู้ ก็จะยิ่งขยายขีดความสามารถออกไป และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปได้โดยไม่มีที่สิ้นสุด” เซ็นจ์ (Senge : 1990, อ้างถึงในวิโรจน์ สารรัตนะ, 2544 : 6) จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเพียรพยายามสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นและเร่งรัดให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและต่อเนื่อง และเป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้างการสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีการสร้าง การสรรหา การถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากความรู้ใหม่ๆ และการกระจายอำนาจให้กับสมาชิกในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ต่อทีม และต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อสร้างผลลัพธ์ตามที่ต้องการ และทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีคุณภาพที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสามารถดำรงอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาของสังคมโลกได้อย่างสง่างาม

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารองค์กรยุคใหม่ ซึ่งจะเป็นยุคที่เน้นการพัฒนาไปที่ทรัพยากรบุคคลกันอย่างสูงสุดโดยมีการสร้างสมฐานความรู้ (Knowledge Based) และสินทรัพย์อัจฉริยภาพ (Intellectual Capitals) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551 : 45) ได้สรุปลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย (1) มีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ (2) มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ (3) มีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (4) มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง (5) มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (6) มีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน (7) วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ (8) ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ (9) ทานและเรียนรู้เป็นทีม และ (10) มีการจัดการเรียนรู้

จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีสภาพปัญหาด้านการศึกษาอันเนื่องมาจากผลกระทบของความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และจากการศึกษาสภาพปัญหาพบว่าปัญหาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 3 เรื่อง คือ (1) เรื่อง

คุณภาพการศึกษา (2) เรื่องของโอกาสทางการศึกษา และ (3) เรื่องปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู (จูนทร์ ลักษณะวิศิษฎ์, 2552 : 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ประสบกับปัญหาในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพการศึกษาที่พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ในแต่ละปีการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละวิชาอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าอัตราผลการเรียนคะแนนเฉลี่ยของภาคใต้ในภาพรวมทั้งหมดและจากการเรียงลำดับพบว่าจังหวัดนราธิวาสอยู่ในลำดับ 75 ของประเทศ (จูนทร์ ลักษณะวิศิษฎ์, 2552: 11)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้ค้นคว้าอิสระจึงสนใจที่จะศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษที่อยู่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการจัดการศึกษาที่หลากหลายมาก ได้แก่ โรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15(2) เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะใช้ในการวางแผนและแก้ปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทำให้ทราบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานของตนเองและหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีประเภทของสถานศึกษาต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

4. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

5. ทำให้ทราบปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานของการพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มงาน ได้แก่ หัวหน้างานบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานบริหารงบประมาณ หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และ หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 140 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การค้นคว้าอิสระนี้มุ่งศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 10 ลักษณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 45) ประกอบด้วย

- 2.1 ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้
- 2.2 ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ
- 2.3 ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง
- 2.5 ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 2.6 ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน

- 2.7 ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ
- 2.8 ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ
- 2.9 ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม
- 2.10 ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ขนาดสถานศึกษา จำแนกเป็น

- (1) ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- (2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน)
- (3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป)

3.1.2 ประเภทสถานศึกษา จำแนกเป็น

- (1) สถานศึกษารัฐบาล
- (2) สถานศึกษาเอกชน

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

- (1) น้อยกว่า 5 ปี
- (2) 5 – 10 ปี
- (3) มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ตามลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 10 ลักษณะ ประกอบด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 45)

- 3.2.1 ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้
- 3.2.2 ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ
- 3.2.3 ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
- 3.2.4 ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง
- 3.2.5 ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 3.2.6 ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน
- 3.2.7 ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ
- 3.2.8 ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ

3.2.9 ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม

3.2.10 ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกทุกคนภายในองค์กรมีการคิดค้นวางแผน และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอและต่อเนื่อง และมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย

1. ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจะต้องมีบรรยากาศที่ปลูกฝังการเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในตัวบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่มและระดับองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ฝึกวิคิด วิเคราะห์ การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐาน

3. ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่สถานศึกษามีความพร้อมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้ทันต่อความเจริญที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีระบบควบคุมคุณภาพการทำงานบุคลากร

4. ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและเน้นความเป็นผู้นำในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีการนำนวัตกรรมใหม่ของตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ทันยุคทันสมัย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

6. ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

7. ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ หมายถึง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้นเกิดจากการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เป้าหมายและพันธกิจนั้นเกิดจากวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ทั้งยังเอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคน

8. ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ หมายถึง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เป็นฐานในการบริหาร ทั้งยังสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ และมีวิธีการช่วยให้บุคคลและกลุ่มเกิดการเรียนรู้ ทั้งการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา

9. ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในสถานศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ

10. ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการแสวงหาและสร้างแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดเก็บและการสืบค้นที่สะดวกต่อการถ่ายโยงและการนำไปใช้ทั้งภายในและภายนอก

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์จัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่

1. ขนาดเล็ก หมายถึง นักเรียนไม่เกิน 120 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง นักเรียนตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

ประเภทสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สถานศึกษารัฐบาล หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ในเขตบริการของเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ในพื้นที่อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
2. สถานศึกษาเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนที่เปิดสอนสามัญ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่อยู่ในเขตบริการของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส พื้นที่อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน 4 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงานทั่วไป ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในตำแหน่งหัวหน้างานโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งหรือหลายโรงเรียนร่วมกันโดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 5 – 10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ขอนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานศึกษา
5. แนวทางในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
6. สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้มีจุดเริ่มต้นมาจากองค์กรเอกชน เนื่องจากเป็นที่ยอมรับกันว่าการเรียนรู้เท่านั้นที่ทำให้เป็นข้อได้เปรียบเชิงแข่งขันทางธุรกิจอันยั่งยืน โดยได้มีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ดังนี้

ธนศ ขำเกิด (2541:171) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้ และสร้างความรู้เพื่อเพิ่มพูน สมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กร

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2542:9) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรเพิ่มพูนความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลงานตามที่ต้องการ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่าง

ต่อเนื่อง เป็นกระบวนการเชิงประสบการณ์ ส่งเสริมรูปแบบการคิดการเรียนรู้ร่วมกันและเสริมสร้างวัฒนธรรมการคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมองค์กร

โกศล ศิธรรม (2546:101) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางหลักที่เป็นศิลปะของการปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กร ที่รักษาทิศทางและคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ขององค์กร

พรณี เกษมกล (2548:14) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการของผู้นำ ฝ่ายบริหารและสมาชิกทุกคนขององค์กรจะปรับเปลี่ยนวิธีการคิด วิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

วัตกินส์ และมาร์ซิก (Watkins & Marsick ,1993:8-9) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ทีม องค์กร หรือแม้แต่ในชุมชน การเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่ใช้ยุทธศาสตร์และเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำไปบูรณาการและสอดคล้องกับการทำงาน การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม นอกจากนี้ การเรียนรู้จะช่วยส่งเสริมระดับความสามารถขององค์กรในด้านนวัตกรรมและความเจริญเติบโต องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีระบบการสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำงานขององค์กร

มาร์ควอต เอ็ม และเรย์โนลด์ส (Marquardt, M. & Reynolds , 1994:212) องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่มีบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่มให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสอนให้พนักงานมีกระบวนการคิดวิพากษ์วิจารณ์เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลจะช่วยให้องค์กรเรียนรู้ในสิ่งที่ผิดพลาด เช่นเดียวกับเรียนรู้ในความสำเร็จ

เซ็นจ์ (Senge, 2006:1) ได้ให้ความหมายว่า คือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ยิ่งมีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตแบบแผนของการคิด เป็นที่ยิ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆ ได้อย่างอิสระ และสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่เรียนรู้ร่วมกัน

โดยสรุปองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สมาชิกทุกคนภายในองค์กรมีการคิดค้น วางแผน และเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์กรอยู่เสมอและต่อเนื่อง และมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่ได้หมายความว่าเพียงองค์กรที่เรียนรู้

ต่อเนื่องเท่านั้น แต่หมายถึงการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ของสมาชิกในองค์กรในทุก ระดับ และรวมไปถึงชุมชนที่จะมีส่วนร่วมในการแสดงบทบาท

2. ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยพื้นฐานแล้ว องค์กรทั่วไปต้องแสวงหาการปรับปรุงผลผลิตและบริการของตนเองอย่างต่อเนื่อง และต้องการใช้นวัตกรรมในการปรับปรุง ด้วยเหตุนี้จึงเกิดกลยุทธ์เริ่มเพื่อปรับปรุงคุณภาพขององค์กรจำนวนมาก กลยุทธ์การปรับปรุงคุณภาพเหล่านั้นจะสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเชิงมนุษย์ เช่น ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมองค์กร จึงได้มีผู้ที่กล่าวถึงความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

จำเรียง วิทยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่ำพันธ์ (2540:12) ได้กล่าว ถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นองค์กรรูปแบบใหม่ที่ใช้ทักษะการมององค์กรแบบองค์รวม กล่าวคือ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทุกระดับ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรให้เกิดขึ้นพร้อมๆกัน และเป็นการพัฒนาแบบยั่งยืน เพราะให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

นิสคาร์ถ เวชยานนท์ (2540: 8 ; อ้างถึงในจารุณี ดันติเวชวุฒิกุล, 2549:32-33) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่ต้องพัฒนาองค์กร ไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น เพราะองค์กรในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปจากองค์กรรูปแบบเดิมๆ ดังต่อไปนี้

1. องค์กรตามแนวความคิดเดิม มุ่งเน้นในเรื่องผลผลิต ขณะที่องค์กรแห่งการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้

2. องค์กรแบบเดิมมองว่าคนต้องมีทักษะความรู้ เพื่อนำมาใช้ในองค์กร แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรต้องเป็นสถานที่ ที่บุคลากรสามารถเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ เพื่อสามารถทำงานในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับงานที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. องค์กรแบบเดิมมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ มีภาระหน้าที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาคนในองค์กรจะเน้นความชำนาญเฉพาะอย่าง (Specialization) โดยการแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ส่วนองค์กรแห่งการเรียนรู้จะมุ่งเน้นให้ทุกคนมีการคิดอย่างเป็นระบบเป็นกระบวนการ โดยการศึกษาหาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น สามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในส่วนย่อยและส่วนรวม

4. องค์กรเดิมใช้การฝึกอบรม (Training) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาให้เกิดความชำนาญขึ้นในตัวพนักงาน โดยเฉพาะทางด้านเทคนิค วิธีการผลิต องค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางพัฒนานุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ส่วนองค์กรแห่งการ

เรียนรู้จะมุ่งพัฒนาให้ได้มีโอกาสรู้จักตนเอง วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองก่อนที่จะให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายในอาชีพของตน

5. องค์กรแบบเดิมมองว่าแรงงานจัดเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่ได้รับค่าตอบแทนตามผลงานที่ทำ พนักงานมีหน้าที่ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลผลิตสูงสุด แต่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมองว่าพนักงานจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีและความรู้ต่างๆ เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ถ้าองค์กรต้องคอยกำหนดว่าพนักงานควรทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ โดยที่พนักงานไม่สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ของตัวเองได้แล้วองค์กรจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันเพราะฐานข้อมูลต่างๆ ได้เปลี่ยนจากฐาน ที่เน้นความรู้

6. แนวคิดเดิมผู้บริหารถูกมองว่าเป็นผู้บังคับบัญชาคอยควบคุมการทำงานของลูกน้องแต่แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะกำหนดให้ผู้บริหารหรือหัวหน้าทำหน้าที่ในการสอนงานและนำให้คำปรึกษาแก่ลูกน้องเป็นหน้าที่หลัก ช่วยจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

7. องค์กรแนวคิดใหม่ต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้อย่างอิสระ หน้าที่ในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) ใหม่ ไม่ใช่จำกัดแค่เพียงฝ่ายวิจัยและพัฒนาเท่านั้น แต่พนักงานทุกคนมีบทบาทที่จะเรียนรู้จากหน่วยงานอื่นๆ ติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกัน องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีการใช้เทคโนโลยีสร้างฐานข้อมูล สร้างสถานการณ์จำลอง เพื่อให้การพัฒนาคนเป็นไปอย่างรวดเร็ว น่าสนใจและสามารถประยุกต์ใช้ได้ในองค์กร

วรัททร์ ภูเจริญ (2548: 4) องค์กรที่จะเป็นอมตะได้ คือ องค์กรที่ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ นั่นคือ เรียนรู้เพื่อที่จะเอาตัวรอด (Survival) ในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น องค์กรที่ไม่เรียนรู้ ก็คงเป็นแบบสัตว์ต่างๆ ที่สูญพันธุ์ เช่น ไดโนเสาร์ เป็นต้น

บดินทร์ วิจารณ์ (2549:2) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ที่ควรเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภท และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ยังเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งความรู้ (Knowledge Organization) และองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Organization) ตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551:42) ความสนใจเรื่องความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีรากฐานมาจากการตระหนักว่า การริเริ่มใดๆ ก็ตาม ไม่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง แต่ต้องการสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด ขณะที่อยู่ในการตอบสนองที่กำหนดไว้

2. ความยืดหยุ่นที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

3. ความขัดแย้งระหว่างปฏิบัติเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า กับเงื่อนไขในกระบวนการปฏิบัติซึ่งองค์กรจัดทำขึ้น

เซ็นจ์ (Senge, 2006: 1; อ้างถึงใน ฌรัฐ วัฒนาพานิช, 2550:26) กล่าวว่า จิตวิญญาณขององค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ “องค์กรเรียนรู้ผ่านกลุ่มบุคคลที่เรียนรู้ โดยการเรียนรู้ของแต่ละคนไม่ได้เป็นหลักประกันว่าเกิดการเรียนรู้ในองค์กรขึ้นแต่การเรียนรู้ขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลมีการเรียนรู้เท่านั้น”

ด้วยเหตุนี้นักวิชาการในสายการจัดการองค์กรจึงสรุปว่า องค์กรจะต้องพัฒนาศักยภาพโดยการเรียนรู้ที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สิ่งแวดล้อมด้านการแข่งขันซับซ้อนและรุนแรงมากขึ้น การเรียนรู้และการกระทำจะต้องเติบโตควบคู่หรือล้ำหน้าคู่แข่ง ต้องมีการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความเชื่อ การท้าทาย และต้องยอมรับว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความจำเป็น

โดยสรุปในสภาวะการณ์ยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาองค์กรย่อมต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือการอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นจึงต้องทำให้คนในองค์กรพัฒนาการเรียนรู้ และวิธีคิดตลอดเวลา สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้

โกศล ดีธรรม (2546:101-105) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม
2. การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของนวัตกรรม
3. มีการติดตามสารสนเทศจากภายนอก
4. มีการสื่อสารแบบเปิดและถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร
5. มีการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีการพัฒนาและเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด
6. มีการแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ

7. มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต

8. มีความจำขององค์กร คือ มีการเก็บรักษา การแสดงออก และการแบ่งปันความรู้ภายในองค์กร

พรพรรณ ภูมิภู (2549:2 ; อ้างถึงใน ณรัฐ วัฒนาพานิช, 2550:34) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าควรมี 13 ประการ ดังนี้

1. โครงสร้างหน่วยงานที่ไม่มีสายบังคับบัญชามายึดหยุ่น จัดทีมได้ง่ายและใช้สมรรถนะ (Competencies) เพื่อประเมินการปฏิบัติงานแทนรายละเอียดงาน (Job Description)

2. มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยทุกคนมีความต้องการที่จะรู้และเผยแพร่ความรู้อย่างเป็นระบบ

3. เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่ที่มีการมอบหมายงานและกระจายความรับผิดชอบเพื่อสามารถมีอำนาจในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการเรียนรู้ไปด้วย

4. ทนต่อความเปลี่ยนแปลงมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์

5. มีการสร้างระบบการเรียนรู้ร่วมกันและใช้ประโยชน์ที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกัน

6. มีการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนรู้และถือเป็นสิ่งจำเป็น

7. มุ่งเน้นคุณภาพของผลงานและผลิตภัณฑ์ตามความต้องการและความพอใจ

8. ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เกื้อหนุนต่อกัน เช่น การทำงานที่ทุกคนมีอิสระในการคิดและแก้ปัญหาตัดสินใจตามแนวทางประชาธิปไตย

9. การทำงานเป็นทีม โดยเน้นเป้าหมายและการมีส่วนร่วม การรับบทบาทหน้าที่ของตน และการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเป็นรูปแบบทิศทางเดียวกัน

10. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางตลอดจนทิศทางของการดำเนินงานร่วมกัน

11. มีการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ชี้แนะการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ

12. มีการสร้างระบบการปรับปรุงมองในภาพรวมมากกว่าส่วนย่อยของระบบ

13. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์การแลกเปลี่ยน ถ่ายโอน และปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ

สุภารัตน์ ดวงชาตม (2549:45) ได้สรุปลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ตระหนักในการแสวงหาความรู้
3. ทนต่อการเปลี่ยนแปลง
4. มีความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์
5. มีส่วนร่วม
6. ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน
7. คิดและทำอย่างเป็นระบบ
8. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
9. ทุกคนมีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน
10. มีการแข่งขันหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน
11. มีการยอมรับในความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล
12. มีการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างกัน
13. มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีมและเป็นเครือข่าย
14. มุ่งองค์ความรู้ใหม่
15. มีวัฒนธรรมเกิดขึ้นในองค์กร
16. ใช้การเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงาน
17. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมาชิก
18. เน้นคุณภาพมีตัวชี้วัดและมีระบบตรวจสอบการทำงาน
19. มีระบบการจัดเก็บและนำเสนอข้อมูลสารสนเทศ
20. บรรยายภาพเอื้อต่อการเรียนรู้
21. มีการกระจายอำนาจ

มาร์ควอดท์ เอ็ม (Marquardt, M. , 2002: 14; อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551:44) ได้เสนอแนวคิดว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะสำคัญ 5 ประการประกอบด้วย

1. พลวัตการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง องค์กรได้จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับทีม และระดับองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
2. การเปลี่ยนสภาพองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนวิสัยทัศน์ วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ และโครงสร้าง
3. การกระจายอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของกลุ่มผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ลูกจ้าง/ผู้รับบริการ พันธมิตร ผู้ส่งมอบ และชุมชน

4. การจัดการความรู้ หมายถึง การแสวงหา การสร้าง การจัดเก็บ การค้น การถ่าย
โยงและการนำไปใช้

5. การประยุกต์เทคโนโลยี หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นฐานและ
ระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์

เซ็นจ์ (Senge, 2000: 7-8) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็น
สถานศึกษาในหนังสือเรื่อง School That Learns ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. การเป็นผู้รอบรู้ (Personal Mastery) เป็นการฝึกฝนให้ตนเองได้เรียนรู้อยู่เสมอ
และมีความสามารถมองเห็นภาพอนาคตขององค์กรได้ และเน้นการฝึกรวมพลัง พัฒนาศักยภาพ
ขององค์กรให้อยู่ในสภาพตามความเป็นจริง เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้สร้างปณิธานในการเรียนรู้
ตลอดชีวิตร่วมกัน

2. รูปแบบความคิด (Mental Models) เป็นข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับรูปแบบความ
เชื่อพื้นฐาน ข้อสรุป ภาพหรือภาพลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อความเข้าใจต่อสรรพสิ่งในโลก และมีผลต่อ
การประพฤติปฏิบัติทั้งส่วนบุคคลและองค์กร ทำให้บุคคลคิดในเชิงก้าวหน้าและมีความคิด
สร้างสรรค์

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นภาพหรือภาพลักษณ์ที่เป็นที่
ต้องการในอนาคตขององค์กร เป็นสภาพที่ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับขององค์กรได้มีส่วนร่วมสร้างและ
ทำให้เกิดแนวปฏิบัติร่วมกัน มีการดำเนินงานไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อจะทำให้ภาพนั้นเป็นจริง
ขึ้นมา

4. การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) เป็นหนทางที่จะพัฒนาขีดความสามารถ
ของบุคคลในทีมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นทีม โดยการพูดคุยและอภิปรายของสมาชิกใน
ทีมเพื่อสร้างความสามารถของสมาชิกแต่ละคน เพื่อวิเคราะห์และแยกประเด็นที่สนใจร่วมกัน จน
ทำให้กลุ่มยอมรับแนวคิดตามมุมมองที่ตนเองเสนอ

5. การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เป็นกรอบการทำงานที่จะช่วยให้มองเห็นภาพ
ขององค์กรโดยรวม ที่สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีผลต่อส่วนอื่น
ด้วย มากกว่าที่จะเห็นภาพฉาบฉวยหรือผิวเผินหรือเพียงส่วนประกอบย่อยเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง
การคิดเชิงระบบทำให้มองเห็นภาพเต็มขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สามารถที่จะจัดการ
ความเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในการ
พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการคิดเชิงระบบเป็นหลักการที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากการคิดเชิงระบบมีประโยชน์และจำเป็นในการเรียนรู้และ
กระบวนการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551:47) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้จากการประมวลลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้งที่เป็นองค์กรทั่วไปและจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งหลายเข้าด้วยกัน ซึ่งจากแนวคิดทั้งหมด สามารถสรุปได้ว่าลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะเด่น ดังนี้

1. มีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้
2. มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ
3. มีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
4. มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง
5. มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
6. มีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน
7. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ
8. ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ
9. ทำงานและเรียนรู้เป็นทีม
10. มีการจัดการความรู้

จากลักษณะขององค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามข้อสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาดังกล่าว ผู้ค้นคว้าอิสระได้นำมาใช้เป็นกรอบการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

4. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข จึงมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สรุปได้ดังนี้

คาร์เทินส และคณะ (Karsten and Others. , 2000: 154-155) กล่าวถึงสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งเรียนรู้ต้องมีลักษณะสำคัญ คือ การปรับปรุงกลไกต่างๆ เพื่อรับข้อมูลข่าวสารจากสิ่งแวดล้อมภายนอก และคัดเลือกจัดระบบและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร รับความคิดใหม่ๆ ของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียพร้อมทั้งนำแนวคิดเหล่านี้ไปสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากแนวคิดใหม่ๆ และสนับสนุนความร่วมมือ

และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกำหนดเป็นบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์กร ทบทวนและสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

แบรนท (Brandt , 20: 2003; อ้างถึงใน จำเริญ จิตรหลัง 2550: 41-42) ได้อธิบายถึงสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษานั้นต้องรับเอาการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียน ปัจเจกบุคคลเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อบุคคลมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรต้องสนับสนุนการเรียนรู้ และในการพิจารณาว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ควรพิจารณาหลัก 10 ประการ ดังนี้

1. องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีโครงสร้างที่สนับสนุนพฤติกรรมการเรียนรู้ กล่าวคือ บุคคลเรียนรู้เมื่อได้รับการจูงใจ องค์กรเรียนรู้เมื่อมีเหตุผล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ควรมีวัตถุประสงค์หรือหลักจิตวิทยา การสนับสนุนควรมีโครงสร้างที่เสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ ในทุกระดับขององค์กร

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายที่ท้าทายและสามารถทำให้สำเร็จได้ในสถานศึกษา เป้าหมายที่สำคัญต้องเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน

3. สมาชิกในองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนาองค์กรได้อย่างถูกต้อง องค์กรอาจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ในองค์กรแห่งการเรียนรู้บุคคลสามารถกำหนดความเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ และสามารถอธิบายสถานะของกระบวนการการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

4. รวบรวมจัดระบบและจัดการข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กรเหมือนกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันจึงมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันด้วย ในการเรียนรู้จึงต้องพิจารณาถึงการใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. มีกระบวนการใช้ความรู้เป็นฐานะ และใช้กระบวนการสร้างความคิดใหม่

6. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งการเรียนรู้ภายนอกอยู่เสมอ

7. ต้องพิจารณาข้อมูลย้อนกลับ ด้านผลผลิตและกระบวนการ

8. มีการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

9. มีวัฒนธรรมที่สนับสนุน ได้แก่ บรรยากาศเป็นมิตร สนับสนุนโอกาสเรียนรู้จากผู้อื่น

10. เป็นระบบเปิด (Open System) ที่รับรู้ความเคลื่อนไหวจากสิ่งแวดล้อมภายนอกทั้งเงื่อนไขทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ

เมื่อเรานำลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของนักวิชาการและข้อสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ในสถานศึกษาทำให้เราสามารถสรุปความหมายของลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ในแต่ละข้อดังนี้

1. มีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจะต้องมีบรรยากาศที่ปลูกฝังการเรียนรู้ และกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในตัวบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคล ระดับทีมหรือกลุ่ม และระดับองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ฝึกวิธี คิดวิเคราะห์ การอธิบาย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐาน
3. มีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่สถานศึกษามีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันต่อความเจริญที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ และมีระบบควบคุมคุณภาพการทำงานบุคลากร
4. มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริมและเน้นความเป็นผู้นำในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีการนำนวัตกรรมใหม่และน่าสนใจมาใช้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ
5. มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่สถานศึกษามีการกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้รอบรู้ทันยุคทันสมัย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
6. มีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่างฉันทามติ มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน
7. มีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ หมายถึง วิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้นเกิดจากการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา เป้าหมายและพันธกิจนั้นเกิดจากวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดเอาไว้ ทั้งยังเอื้อต่อการเรียนรู้ ของบุคลากรทุกคน
8. ช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ หมายถึง สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เป็นฐานในการบริหารรวมทั้งยังสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ และมีวิธีการช่วยให้บุคคลและกลุ่มเกิดการเรียนรู้ ทั้งการสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา
9. ทำงานและเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการทำงานและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในสถานศึกษา โดย

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและพัฒนาความรู้ ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ โดยการลดลักษณะที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำ

10. มีการจัดการความรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการแสวงหา และสร้างแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องระบบการจัดเก็บและการสืบค้น ที่สะดวกต่อการถ่ายโอนและการนำไปใช้

5. แนวทางในการนำองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมีแนวคิดที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้จะเกิดขึ้นทุกที่ ทุกเวลา ดังนั้นทุกองค์กรจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้จากการที่สมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน มองเห็นอนาคตขององค์กรแล้วพร้อมใจกันผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

มาร์ควอต เอ็ม (Marquardt. M , 2002:38 ; อ้างถึงใน จำเริญ จิตรหลัง, 2550:24-25) ได้กล่าวถึงองค์กรที่จะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องประกอบด้วยระบบย่อยๆ ที่สำคัญ 5 ระบบ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นลักษณะของพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) และเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้เกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร ประกอบไปด้วยระบบย่อยๆ 3 ประการ คือระดับการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ และทักษะการเรียนรู้

2. องค์กร (Organization) ซึ่งมุ่งเน้นการกล่าวถึงการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) การที่องค์กรจะพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆในองค์กรดังนี้ คือ

2.1 วิสัยทัศน์องค์กร หรือภาพในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาที่จะไปถึงร่วมกัน

2.2 วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นความเชื่อ ความคิด และวิธีการปฏิบัติของคนในองค์กรร่วมกัน

2.3 กลยุทธ์องค์กร ซึ่งเป็นวิธีการออกแบบให้เหมาะสมกับการกำหนดจุดหมายปลายทางในอนาคต

2.4 โครงสร้างองค์กร ซึ่งโครงสร้างองค์กรที่ดีนั้นจะต้องมีความเหมาะสม มีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีการกระจายข้อมูลข่าวสาร สามารถติดต่อสื่อสารร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3. บุคคล (People) ซึ่งเป็นการกล่าวถึงการเสริมอำนาจบุคคล (People Empowerment) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในองค์กร รวมถึงลูกจ้างและชุมชนได้มีการ

เรียนรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันเป็นเครือข่าย และทำประโยชน์ร่วมกันเพื่อสังคมและชุมชน รวมถึงการที่ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงผู้สอน และมีการทำงานร่วมกันกับผูปฏิบัติงานเป็นทีม โดยมีการเรียนรู้แก้ปัญหาาร่วมกัน

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยจัดในรูปแบบการผสมผสาน การรวบรวมความรู้ การจัดระบบข้อมูล มีการแลกเปลี่ยนความรู้และการถ่ายโอนความรู้ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นกระบวนการ

5. เทคโนโลยี (Technology) เป็นการปรับใช้เทคโนโลยีในองค์กร (Technology Application) โดยกานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการความรู้ การเรียนรู้ในองค์กร สำหรับสมาชิกทุกระดับ และผู้เกี่ยวข้องกับองค์กรในการใช้เทคโนโลยีนั้นๆ

พรณี เกษมกล (2548: 15-18) ได้เสนอแนวทางในการผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แนวทางในการผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

พันธกิจ	องค์กร	สมาชิกขององค์กร
1. วิสัยทัศน์สร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1.1 วิสัยทัศน์ขององค์กรเกิดจากการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกทุกคน 1.2 องค์กรจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เปิดโอกาสให้สมาชิกพบประเสวนากัน 1.3) องค์กรสร้างความเพื่อให้เกิดแก่สมาชิกว่า ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจของสมาชิก	1.1) เป้าหมายและพันธกิจได้จากวิสัยทัศน์ขององค์กร 1.2) สมาชิกร่วมกันวางแผนและดำเนินการ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้
2. ความพร้อมสร้างความพร้อมขององค์กร และบุคลากร	2.1 องค์กรเชื่อว่าสมาชิกที่มีสุขภาพและสุขอนามัยที่ดี จะมีความพร้อมในการทำงาน 2.2 องค์กรจัดประชุมอบรม หรือส่งคนไปอบรมเพื่อให้สมาชิกมีความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ 2.3 องค์กรส่งเสริมให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ด้วยการให้รางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ	2.1 สมาชิกมีความพร้อมทางร่างกาย มีจิตใจและอารมณ์ที่ดีอยู่เสมอ 2.2 สมาชิกสามารถใช้นวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ 1 (ต่อ)

พันธกิจ	องค์กร	สมาชิกขององค์กร
3. การเรียนรู้ให้ทีมได้เรียนรู้ร่วมกัน	3.1 องค์กรจัดประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้กลุ่มงานเดียวกัน ได้เรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ พร้อมกัน	3.1 สมาชิกสามารถนำความรู้และประสบการณ์ส่วนตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการ
	3.2 องค์กรคาดหวังให้การประชุมกลุ่มย่อยเกิดการต่อยอดทางความคิดซึ่งกันและกัน	ทำงานร่วมกันได้
	3.3 องค์กรสร้างความเชื่อจากคิตที่ว่า รวมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย ให้เกิดแก่สมาชิกเพื่อจะได้รวมกันเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.2 สมาชิกจะได้รับประโยชน์จากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งต่อตนเองและต่อ องค์กร
4. การคิดสร้างระบบการทำงาน	4.1 องค์กรมีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบจากความคิดของสมาชิก	4.1 สมาชิกจะคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์
	4.2 องค์กรมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง	ส่วนตน
	4.3 การตรวจสอบการทำงานขององค์กรจะบอกได้ว่า ขณะนี้ภาพรวมอยู่ ณ จุดใด และแนวโน้มจะเป็นอย่างไร	4.2 สมาชิกจะรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง และรู้ว่าควรปฏิบัติตนเช่นไรเพื่อให้การทำงาน
5. จิตใจสร้างความสุขในการทำงาน	5.1 องค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่จะพัฒนาองค์กรร่วมกัน	ขององค์กรเป็นไปตามที่คาดหวัง
	5.2 องค์กรใส่ใจทุกข์สุขของสมาชิกด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้	5.1 สมาชิกมีขวัญและกำลังใจที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงาน
	5.3 องค์กรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้สมาชิกได้ผ่อนคลาย	5.2 สมาชิกมีความสุขและสบายใจจะปฏิบัติหน้าที่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

พันธกิจ	องค์กร	สมาชิกขององค์กร
6. ทักษะเพิ่มพูนความรู้และทักษะส่วนบุคคล	6.1 องค์กรพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันต่อความเจริญที่เกิดขึ้น	6.1 สมาชิกเป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ
	6.2 องค์กรมีนโยบายที่จะพัฒนานุเคราะห์ให้เป็นผู้รอบรู้ทันยุคทันสมัย	6.2 สมาชิกมีอุดมการณ์, มุ่งมั่น ตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน
	6.3 องค์กรมีระบบควบคุมคุณภาพเพื่อให้สมาชิกตั้งใจทำงานเต็มที่	
7. ริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	7.1 องค์กรเน้นการเป็นผู้นำในวิชาชีพ	7.1 สมาชิกยอมรับในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพร้อมจะก้าวตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
	7.2 องค์กรคิดหานวัตกรรมแปลกใหม่และน่าสนใจอยู่เสมอ	7.2 สมาชิกมีวินัยในตนเองที่จะควบคุมการทำงานของตนให้เป็นไปตามแผนขององค์กร
		7.3 สมาชิกมีความคิดริเริ่มและพร้อมที่จะปรับแนวการทำงานของตนเองให้มีผลงานที่ดีขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

พันธกิจ	องค์กร	สมาชิกขององค์กร
8. เป้าหมายกำหนด เป้าหมายก่อน วางแผน	8.1 องค์กรมีเป้าหมายการดำเนินงานชัดเจน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ 8.2 วิธีวางแผนการทำงานขององค์กร เริ่มต้นจากกำหนดเป้าหมายและคิดหา วิธีการที่จะไปสู่เป้าหมาย 8.3 การตรวจสอบผลการดำเนินงานจะ เทียบเคียงกับเป้าหมายที่ได้วางไว้เสมอ	8.1 สมาชิกรู้เป้าหมายของ องค์กรเป็นอย่างดี 8.2 สมาชิกมีเป้าหมายการ ทำงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายขององค์กร
9. วางแผนทำงาน ตามลำดับขั้นตอน	9.1 การวางแผนการทำงานขององค์กรจะ กำหนดเฉพาะงานหลักที่จำเป็นเท่านั้น 9.2 การกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานจะช่วยให้ แผนบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น 9.3 องค์กรวางแผนการทำงานแต่ละ ประเภทอย่างชัดเจน รวมทั้งงานจรที่ เร่งด่วนด้วย	9.1 สมาชิกจะทำงานตามแผน ที่กำหนดไว้ 9.2 สมาชิกแต่ละคนมีขอบข่าย หน้าที่รับผิดชอบในงานแต่ละ ประเภท ทั้งงานประจำ งานจร งานสำคัญไม่เร่งด่วน และงาน เร่งด่วนอื่นๆ
10. มนุษย์สัมพันธ์ สร้างสัมพันธภาพ ที่ดีต่อกัน	10.1 บรรยากาศการทำงานเป็นไปฉันท์มิตร 10.2 องค์กรจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ สัมพันธภาพอันดีต่อกัน 10.3 องค์กรส่งเสริมบรรยากาศทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข	10.1 สมาชิกมีความสุขกับ เพื่อนร่วม 10.2 เมื่อเกิดปัญหา สมาชิกจะ ร่วมกันแก้ไข
11. พลังประสาน พลังร่วมกันทำ	11.1 องค์กรใช้จุดเด่นของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด 11.2 องค์กรเปิดโอกาสในสมาชิกที่มี ความรู้แตกต่างกันเข้าร่วมประชุมเพื่อหา แนวคิดที่ดีที่สุด	11.1 ในการทำงาน สมาชิกจะ ทุ่มเทพลังส่วนตัวออกมาให้ มากที่สุด 11.2 ความหลากหลายวิธีการ คิดของสมาชิกจะทำให้เกิด ความคิดที่ดีที่สุดได้ในที่สุด

ตารางที่ 1 (ต่อ)

พันธกิจ	องค์กร	สมาชิกขององค์กร
11. พลังประสาน พลังร่วมกัน ทำ (ต่อ)		11.3 สมาชิกเรียนรู้ที่จะทำงาน กับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ผลงาน ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมาย
12. ผลสำเร็จรับ ประโยชน์ร่วมกัน	12.1 องค์กรจะแบ่งปันผลประโยชน์ให้กับ ผู้ทำงานทุกคน 12.2 องค์กรสร้างความเชื่อว่า ผลงานสำเร็จ ได้จากความสามารถของทุกคน ดังนั้นทุก คนจะได้รับรางวัลพร้อมกัน	12.1 สมาชิกรู้ว่าเมื่องานสำเร็จ ทุกคนจะได้รับผลประโยชน์ ร่วมกัน 12.2 ในการทำงาน สมาชิก เข้าใจว่าผลงานที่เกิดขึ้น จะทำ ให้ทุกคนประสบความสำเร็จ ร่วมกัน

มาร์ควอดท์ เอ็ม (Marquardt, M. , 2002 : 188 -196) ได้เสนอชุดยอดกลยุทธ์ 10 ข้อ สู่
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั่นคือ

1. จัดการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับอนาคต เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร

ในการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ควรเริ่มต้นด้วยการจัดประชุมสัมมนา
ระหว่างผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ทั้งนี้ก่อนเริ่มการประชุม
ผู้บริหารควรเน้นย้ำถึงค่านิยมหลักและวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการบริหารความรู้ของ
บุคลากรในทุกระดับ กล่าวคือ คนจะต้องได้รับการเอื้ออำนาจเพื่อร่วมกันสร้างอนาคตของพวกเขา
เอง (พวกเขาต้องการโอกาสที่จะประสาน Heads hearts และ Hands เข้าด้วยกัน) การร่วมมือความ
เท่าเทียมกันและการเอื้ออำนาจ คือ สิ่งที่จะช่วยให้พวกเขารู้สึกว่า พวกเขาสามารถใช้ความรู้เพื่อ
ควบคุมอนาคตที่ต้องการได้

2. หากการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

เมื่อองค์กรใดตัดสินใจที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการ
เผยแพร่วิสัยทัศน์และค่านิยม ที่สอดคล้องกันออกไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นผู้บริหาร
ระดับสูงจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้เผยแพร่ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่างๆ เพราะการที่ผู้บริหาร
ปฏิบัติตนเป็นผู้ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกส่วนขององค์กร จะช่วยสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจ
ให้กับคนอื่นๆ ในองค์กรได้อย่างดียิ่ง

3. สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นการสนับสนุนและให้รางวัลแก่การเรียนรู้จะกระตุ้นให้ทุกคนมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วม และท้าทายให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างยิ่ง เช่น กำหนดให้การเรียนรู้เป็นกุญแจสำคัญไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร สร้างวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เปิดเผยปัญหาและข้อผิดพลาด เพื่อจะได้เรียนรู้จากสิ่งเหล่านั้นร่วมกัน

4. ทำการปรับเปลี่ยนด้านนโยบายและโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพที่สุด เมื่อองค์กรมีข้อจำกัดต่างๆ น้อยลงซึ่งจะเป็นผลให้ความรู้และความคิดต่างๆ สามารถไหลเวียนได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดรากลอนโค่นระบบการบริหารแบบคร่ำครึ และกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่จำเป็น

5. ให้รางวัลกับการเรียนรู้ทั้งรายแบบบุคคลและเป็นทีม

หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพอย่างหนึ่ง คือ “เงินดี เงินดี” ในขณะที่ “เงินไม่ดี เงินก็ไม่ดี” ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องให้รางวัลกับการเรียนรู้ทั้งแบบเป็นรายบุคคลและแบบเป็นทีม โดยให้รางวัลแก่การกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ทั้งในทางตรงและทางอ้อม ถ้าเป็นไปได้รางวัลควรจะอยู่ในรูปของเงิน แต่ก็ต้องมีการวัดความรู้ก่อนที่จะมีการให้รางวัล มีการวัดผลประโยชน์ที่ความรู้นั้นจะมีต่อการปฏิบัติงาน

6. ประสานการเรียนรู้เข้ากับนโยบายทุกด้านและทุกการดำเนินงานขององค์กร

ในการปฏิบัติรูปองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของทุกการดำเนินงาน และพนักงานทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน อันประกอบด้วย ความสามารถในการเรียนรู้ การคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การพัฒนาตนเอง ความเป็นผู้นำ และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเราสามารถทำได้ เช่น การให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการแสวงหา และถ่ายโอนความรู้ไปให้บุคคลอื่น การพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งบุคคลในระดับหัวหน้างาน โดยพิจารณาที่การเรียนรู้ และความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับการเรียนรู้

7. จัดตั้งศูนย์อัจฉริยภาพและโครงการสาธิต

ศูนย์อัจฉริยภาพเป็นกลยุทธ์รูปแบบหนึ่งที่ทรงคุณค่าที่องค์กรแห่งการเรียนรู้หลายๆ แห่งใช้กัน ศูนย์ดังกล่าวจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนา และถ่ายโอนแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดไปทั่วทั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของโครงการสาธิตงานทุกๆ ด้านขององค์กร ก็จะทำให้หน่วยงานต่างๆ สามารถนำเอาความคิด นโยบาย ขั้นตอนการทำงาน ไปทำการทดลองประยุกต์ใช้ต่อไป

8. วัดผลกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

องค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องวัดความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายต่างๆ กับผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และในด้านที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพราะ “สิ่งใดที่มีการวัดผลย่อมมีการดำเนินการกันจนประสบความสำเร็จ” นอกจากนี้ก็ต้องมีการอธิบายเกี่ยวกับตัววัดต่างๆ ด้วยว่า องค์กรควรมุ่งความสนใจไปที่ภายในหรือภายนอกองค์กรเพียงใด โดยใช้การวัดแบบมาตรฐาน หรือวัดตามแต่จะต้องการ ซึ่งกระบวนการของการวิเคราะห์หาตัววัดที่เหมาะสมที่สุดนั้นสามารถจะนับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างมากเช่นกัน

9. ให้เวลาและโอกาสในการเรียนรู้

แม้ว่าองค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายในการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว แต่ก็ต้องเข้าใจด้วยว่าคนเราจำเป็นต้องมีเวลาในการวางแผน การพิจารณาทบทวนและสร้างสรรค์ ซึ่งบางครั้งการดำเนินงานอย่างค่อยเป็นค่อยไปก็อาจจะเกิดผลได้เร็วกว่า ดังนั้นเราจึงไม่ควรบีบบังคับให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรได้ ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า ความคิดสร้างสรรค์ตามธรรมชาติของผู้คนนั้นต้องใช้เวลากว่าที่จะเกิดขึ้น การผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากเกินไป ก็อาจกลายเป็นการสร้าง ความกดดันที่จะเป็นอุปสรรคต่อความปรารถนาที่จะทำสิ่งดีๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้ ขณะเดียวกัน องค์กรก็ต้องตระหนักถึงความสำคัญทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสถาปัตยกรรมรอบๆ ตัวที่จะเอื้อต่อการช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้และการแบ่งปันความรู้ได้มากขึ้น

10. ทำให้เกิดการเรียนรู้แบบเจตนาในทุกที่ทุกเวลา

มีวิธีการหลายอย่างที่จะทำให้การเรียนรู้ กลายเป็นกิจวัตรประจำวันของคนทั้งองค์กรได้ เช่น จัดการประชุมหรือสัมมนา เพื่อแบ่งปันความรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ของความสำเร็จ แบ่งเวลาในการประชุม หรือฝึกอบรมส่วนหนึ่งไว้สำหรับพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับความรู้ที่เกิดขึ้น และหมั่นฝึกฝนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 208) ได้เสนอลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้
 - 1.1 การจัดให้มีการวิจัยและพัฒนาโรงเรียน
 - 1.2 การจัดการประเมินและนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง
 - 1.3 แสวงหาความคิด ความสามารถของครู นักเรียน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - 1.4 การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - 1.5 การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
2. นำโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าไปเรื่อยๆ และให้มีความยั่งยืน

3. ปกครอง ดูแล บุคลากรด้วยคุณธรรม จริยธรรม
4. จูงใจบุคลากรให้พัฒนาผลงานของตนให้ดียิ่งขึ้น
5. สร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมของโรงเรียน และสร้างพันธะผูกพันต่อการปฏิบัติงาน
6. สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรทุกคน
7. ทำงานโดยอาศัยกลุ่ม หรือบุคคลเป็นที่ตั้ง
8. มีความจริงใจ เข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
9. ให้รางวัล ยกย่อง ชมเชยบุคลากร นักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง
10. เอื้ออำนวยความสะดวกทรัพยากรทุกอย่างเพื่อการเรียนรู้

โดยสรุปแนวทางในการผลักดันองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบใหญ่ๆ 3 อย่าง คือ (1) ตัวผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีความพร้อมที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร และ (3) ลักษณะสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่พัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงจำเป็นต้องให้บุคลากรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาด้วย โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศชาติให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

6. สภาพการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 ได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่ ตามประกาศศึกษาธิการเรื่องปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ตั้งอยู่ เลขที่ 222 หมู่ที่ 10 ตำบลลำภู อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งตั้งอยู่ในภาคใต้ฝั่งทะเลตะวันออกของแหลมมลายู ห่างจาก กรุงเทพมหานคร 1,149 กิโลเมตร โดยมีพื้นที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอช้าง อำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะ และอำเภอศรีสาคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีภารกิจในการจัดและส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เป็นการพัฒนา คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยมีนโยบายใน การบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และยังได้กำหนดแนวทางการปฏิบัตินโยบาย การเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือปฏิบัติ คือ “ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็น ธรรม” สืบเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 เป็นพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมทั้งด้าน กายภาพ สังคม และวัฒนธรรมที่หลากหลายและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ประกอบกับการเกิด สถานการณ์ความรุนแรง ประชาชนที่มีฐานะยากจน ประกอบกับการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐาน ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และท้องถิ่น ทั้งยังเป็นการตอบสนองความต้องการของ ชุมชนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 จึงได้จัดการศึกษาใน 5 ลักษณะ คือ

1. การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนวิชาสามัญจะเป็นโรงเรียน ทั่วๆ ไปของรัฐเหมือนกับพื้นที่อื่นๆ ของประเทศ มีจำนวนทั้งหมด 139 โรงเรียน
2. การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนวิชาสามัญในโรงเรียนของ รัฐ และจัดให้มีการเรียนการสอนวิชาอิสลามศึกษา (โรงเรียนที่เปิดสอนหลักสูตรอิสลามศึกษาแบบ เข้ม) โดยมีวิทยากรสอนศาสนาอิสลามเป็นผู้สอน จำนวน 18 โรงเรียน
3. การจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่เปิดการเรียนการสอนวิชาสามัญควบคู่กับการ สอนอิสลามศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามซึ่งมีอยู่จำนวน 43 โรงเรียน
4. สถาบันศึกษาปอเนาะ เป็นสถาบันที่เปิดสอนศาสนาอย่างเดี่ยว เป็นสถาบันที่มีได้ เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่รัฐบาลปัจจุบันมีนโยบายให้กระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการดำเนินงาน มีอยู่จำนวน 22 โรงเรียน
5. ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เป็นศูนย์การศึกษาที่เปิดสอนอิสลาม ศึกษาให้เยาวชนมุสลิมที่มีอายุ 6-12 ปี โดยทำการสอนและปฏิบัติตามหลักการพื้นฐานของศาสนา อิสลามเบื้องต้น (ฟิรฎูฮิน) ที่เปิดทำการสอนในช่วงเช้าของวันปกติ วันเสาร์และอาทิตย์รวมทั้ง ในช่วงปิดภาคเรียนของนักเรียน มีจำนวน 276 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1, 2554:2-5)

จากลักษณะของการจัดการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานและผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1

จำนวนสถานศึกษาทั้งหมดในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีจำนวนทั้งหมด 498 โรง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 200 โรง โดยแบ่งออกเป็นสถานศึกษาในรูปแบบปอเนาะ 22 โรง และโรงเรียนตาดีการอีก 276 โรง มีจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 70,578 คน โดยแยกเป็นจำนวนนักเรียนในสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 42,748 คน และเป็นจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 27,830 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1, 2554 : 10)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียนตามสภาพการอ่านออก-เขียนได้

จำนวนนักเรียนตามสภาพการอ่านออก-เขียนได้ ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ประจำปีการศึกษา 1 2554 ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนนักเรียนตามสภาพการอ่านออก-เขียนได้

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียนทั้งหมด	อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 2	2,084	920	44.15
ประถมศึกษาปีที่ 3	1,951	795	40.75

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กลุ่มนโยบายและแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 2554 : 12

จากตารางที่ 2 จำนวนนักเรียนตามสภาพการอ่านออก-เขียนได้ ประจำปีการศึกษา 2554 พบว่า สภาพการอ่านออก-เขียนได้ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 มีจำนวนมาก โดยมีจำนวนนักเรียนที่อ่านไม่ออกและเขียนไม่ได้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 44.15 และระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 40.75

3. ข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554 เปรียบเทียบกับระดับประเทศ สรุปได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของเรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554 เปรียบเทียบกับระดับประเทศ

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	
	ประเทศ	สพป.นธ.1
ภาษาไทย	48.26	33.73
คณิตศาสตร์	45.05	32.84

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กลุ่มนโยบายและแผน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 2554 : 13

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพของผู้เรียน (NT) ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระที่ทำประเมิน กล่าวคือ กลุ่มสาระ การเรียนรู้ภาษาไทย นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ได้คะแนนเฉลี่ย 33.73 ส่วนคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คือ 48.26 ในขณะที่กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ได้คะแนนเฉลี่ย 32.87 ส่วนคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ คือ 45.05

4. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2550 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับคุณภาพทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2554

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	
	ประเทศ	สพป.นธ.1
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6		
- ภาษาไทย	43.76	32.37
- คณิตศาสตร์	42.02	31.86
- วิทยาศาสตร์	51.68	35.95

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลุ่มสาระการเรียนรู้	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ	
	ประเทศ	สพป.นธ.1
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3		
- ภาษาไทย	32.66	31.03
- คณิตศาสตร์	41.09	34.28
- วิทยาศาสตร์	39.44	37.05
- ภาษาอังกฤษ	41.42	36.99
- สังคมศึกษา	32.42	30.44
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6		
- ภาษาไทย	36.08	33.50
- คณิตศาสตร์	46.50	43.13
- วิทยาศาสตร์	33.70	32.34
- ภาษาอังกฤษ	34.72	32.74
- สังคมศึกษา	30.68	28.67

ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 กลุ่มนโยบายและแผน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 2554 : 16

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2554 พบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ได้ทำการประเมิน

จากตารางข้อมูลที่ 1 - 4 ข้อมูลพื้นฐานและผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ปีการศึกษา 2553-2554 แสดงให้เห็นว่า ระบบการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 นั้นมีหลายรูปแบบ เช่นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรัฐบาลและเอกชน การจัดการศึกษาในรูปแบบของปอเนาะ และการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนดัดดิก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัญหาที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 กำลังประสบอยู่และเด่นชัดที่สุด คือ สภาพปัญหาคุณภาพทางการศึกษาของผู้เรียนที่พบว่านักเรียนจำนวนมากอ่านหนังสือไม่ออกและเขียนไม่ได้จึงส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยทั้งประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ที่ทำการศึกษาวิจัยมาแล้ว ซึ่งสามารถนำมาอ้างอิงได้ดังนี้

คำนิง ผุดผ่อง (2547: 75) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่พัฒนาทะเลชายฝั่งตะวันออก ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาทะเลชายฝั่งตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาทะเลชายฝั่งตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการพยากรณ์ที่ดีที่สุด พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงเอกบุคลล ด้านการสร้างบารมี และด้านการกระตุ้นเข้าปัญหาสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยรวมได้ร้อยละ 62.10 และสามารถร่วมกันทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แคลเลีย ศรีใส (2548: 82) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความมีบารมี การคลไจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ส่วนการสร้างทีมงาน พบว่า โดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความชัดเจนของเป้าหมาย การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน และบทบาทที่สมดุล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สำนักผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัยวัฒน์ คุ่มทอง (2548: 101) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาที่แบบภาวะผู้นำ พบว่า มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และมีภาวะผู้นำ

แบบตามสภายอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาที่ภาวะผู้นำของผู้ของบริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐและเอกชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐและเอกชน พบว่า ไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่หลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาที่จัดการศึกษาโดยภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนส่งผลผกผันต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพวรรณ โยษคลัง (2549: 98) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมพร จำปานิล (2549: 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 102) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของ

ข้าราชการครูที่มีสถานภาพและการปฏิบัติงานในโรงเรียนแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีสถานภาพและการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยที่องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน คือ ด้านการคำนึงถึงเอกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการบริหารแบบวางเฉย ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โอกาส วุฒิสเลา (2550: 112) ได้ทำการศึกษาดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอนและข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551: 102) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกโดยภาพรวมและรายด้านในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เดวิด (David, 1997: 31 ; อ้างถึงใน ปัทมา จันทิมล , 2544: 103) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์การเพื่อการเรียนรู้ โดยได้ศึกษาการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารในการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล และรายกลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม มีลักษณะดังนี้ คือ (1) หัวหน้าทีมได้ปฏิบัติบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้โดยก่อให้เกิดความร่วมมือและนำศักยภาพของทีมมาใช้ (3) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เหมาะสม (4) มีการทำทนายในทีมมีการตั้งคำถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน (5) มีการแบ่งปันความรู้และมีการซึมซับความรู้และข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการเรียนรู้ของทีม (6) ผู้นำส่งเสริมให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้ภาพรวมและวิธีการปฏิบัติรวมทั้งการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อระบบ และ (7) ผู้นำมีการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีโอกาสเรียนรู้ความเป็นผู้นำด้วยตนเอง

แบสส, วอลด์แมน, อโวลิโอ และเบบบ์ (Bass, Waldman, Avolio & Bebb, 1987: 18 ; อ้างถึงใน แคทลียา ศรีใส, 2548: 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 3 ระดับ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง วิธีการศึกษา คือ ให้ผู้บริหารระดับต้นประเมินผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับกลางประเมินผู้บริหารระดับสูง และจากการศึกษาวิจัย พบว่า การแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับกลางมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำเชิงจัดการของผู้บริหารระดับสูง และการแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ผู้บริหารระดับสูงกว่าผู้บริหารระดับกลาง ส่วนการแสดงภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือการยอมรับความแตกต่างของบุคคล การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา และการแสดงภาวะผู้นำเชิงจัดการในการให้รางวัลตามสถานการณ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามความคาดหวังของผู้บริหารระดับกลางมีระดับสูงกว่าการรับรู้ ส่วนการจัดการ โดยยึดกฎระเบียบของผู้บริหารระดับสูงตามความคาดหวังมีระดับต่ำกว่าการรับรู้

สโตเวอร์ (Stover , 2003: 28; อ้างถึงใน จารุณี ดันติเวชวุฒิกุล, 2549: 70) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องงานการประเมินทางเลือกและการปรับปรุงโรงเรียน: การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยใช้การทำงานร่วมกัน และกาสะท้อนความคิดเห็นเป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบในโรงเรียนสองขนาด โดยใช้วิธีการทำงานร่วมกันและการกาสะท้อนความคิดเห็นเก็บข้อมูลโดยใช้คำถามปลายเปิดสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องมีการสัมภาษณ์นักเรียนพบข้อสรุปการวิจัย 4 ข้อ คือ (1) รายงานที่มีคุณค่าจะถูกนำเสนอด้วยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนพบโรงเรียนทุก

ขนาด (2) รูปแบบผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการบริหาร (3) การมีส่วนร่วมในการนำเสนอมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน และ (4) ด้านกระบวนการมีข้อจำกัดเล็กน้อยคือ การมีส่วนร่วมและการสะท้อนความคิดของผู้เกี่ยวข้องสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการคิดเชิงระบบ (System Thinking)

เซ็ปปีเทลลี (Ceppetelli, 1995:98 ; อ้างถึงใน สมพงษ์ ลาสอน, 2551: 54) ได้ศึกษาการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในกลุ่มโรงพยาบาลเวอร์มอนต์ (Vermont) ซึ่งประกอบด้วยโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่าย พบว่า มีผลลัพธ์ที่สามารถวัดได้ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทใหม่ของผู้นำที่เป็นและไม่เป็นพยาบาล มีการนำรูปแบบการบริหารจัดการที่สร้างขึ้นไว้ใช้ และมีการปฏิบัติตามแนวทางการตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงอย่างลับหลังของโรค นอกจากนี้ยังพบว่า ระยะเวลาที่อยู่โรงพยาบาลลดลง วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงทางบวก ความพึงพอใจของผู้ป่วย พยาบาล และความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาลเป็นไปในทางบวกเช่นกัน ส่วนในด้านคุณค่าที่เกิดขึ้นพบว่าเกิดเครือข่ายทั้งทางด้านการปฏิบัติและด้านการศึกษา ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า พยาบาลเข้าร่วมโครงการอย่างกระตือรือร้น การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวเกิดจากการที่พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลที่ตามมาจากการที่พยาบาลเข้าร่วมโครงการ คือ มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการที่ผู้วิจัยนำแนวคิดของเซนเงมาไว้ในครั้งนี้ พบว่าผู้บริหารมีส่วนที่ก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการสนับสนุนเรื่องเวลาในการที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีการจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสมให้ด้วย จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น และคาดว่าจะมีการนำไปใช้ในระบบการบริการสุขภาพในอนาคต

ทั้งนี้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ได้ศึกษาค้นคว้า ทำให้ผู้วิจัยพบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่เน้นในเรื่องการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ร่วมกันทั้งองค์กร ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาไม่สามารถที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำอย่างแท้จริง เพราะการจะสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความตั้งใจจริง การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตามโดยการปฏิบัติของผู้บริหาร ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับลักษณะดังกล่าวนี้คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
1. ขนาดสถานศึกษา 1.1 ขนาดเล็ก 1.2 ขนาดกลาง 1.3 ขนาดใหญ่ 2. ประเภทสถานศึกษา 2.1 สถานศึกษารัฐบาล 2.2 สถานศึกษาเอกชน 3. ประสบการณ์ในการทำงาน 3.1 น้อยกว่า 5 ปี 3.2 5 – 10 ปี 3.3 มากกว่า 10 ปี	ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 10 ลักษณะ 1. ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ 2. ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ 3. ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง 4. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5. ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 6. ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน 7. ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ 8. ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ 9. ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม 10. ด้านการจัดการความรู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่อยู่ในสถานศึกษาประเภทต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ ในบทนี้นำเสนอวิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ ซึ่งดำเนินการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอนดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ หัวหน้ากลุ่มงาน ได้แก่ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงบประมาณ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 140 คน

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ที่	สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	จำนวนประชากร
1	สถานศึกษารัฐบาล	108
2	สถานศึกษาเอกชน	32
รวม		140

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภายใต้ขอบเขตเนื้อหา 10 ลักษณะ จำนวน 50 ข้อ ดังต่อไปนี้

ลักษณะที่ 1	ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 2	ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 3	ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 4	ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 5	ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 6	ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 7	ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 8	ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 9	ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	จำนวน	5	ข้อ
ลักษณะที่ 10	ด้านการจัดการความรู้	จำนวน	5	ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีความหมายของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5	หมายถึง	มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4	หมายถึง	มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
ระดับคะแนน 3	หมายถึง	มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2	หมายถึง	มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 1	หมายถึง	มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

2.2 ศึกษารูปแบบและวิธีสร้างแบบสอบถามเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.3 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามตัวแปรที่จะศึกษาและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 10 ลักษณะ เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้	จำนวน 5 ข้อ

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องตามเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความชัดเจนในข้อความ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978: 34-37; อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540: 117) โดยให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา
- 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายในประเด็นหลักของเนื้อหา

แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 – 1.00 ถ้าคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า .50 จะนำไปปรับปรุง จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 (ตามภาคผนวก ข) จึงนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงบประมาณ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอยิ่งอ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นประชากรนอกกลุ่มประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 50 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชยสุภวงศ์, 2546 : 147) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955 (ตามภาคผนวก ง)

2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้ค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์โรงเรียน จำนวน 35 โรงเรียน
2. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระมอบแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและกำหนดไปรับแบบสอบถามคืน ภายใน 10 วัน
3. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาจำนวน 140 ฉบับ จากจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 140 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100
4. จากนั้นผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระเตรียมการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภาพรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) เพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็น แล้วนำข้อมูลไปแปลผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสต์ (Best , 1977 : 204 – 208 ; อ้างถึงในอุ่มรสวาลัง, 2545 : 99) ซึ่งแปลผลตามเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และหาคู่ที่แตกต่าง นำข้อมูลมานำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

1.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1.1 การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาหรือค่า IOC ของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34-37 ; อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 117)

2.1.2 การหาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach, 1990: 204; อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุวงศ์, 2546: 147)

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2.1 การหาค่าความถี่

2.2.2 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2.3 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ของประชากร (μ)

2.2.4 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประชากร (s)

แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ

ผู้ศึกษาคั่นคว่ำอิสระได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ

ที่	ระยะเวลา ขั้นตอน ของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ พ.ศ. 2555-2556												
		ต.ค	พ.ย	ธ.ค	ม.ค	ก.พ	มี.ค	เม.ย	พ.ค	มิ.ย	ก.ค	ส.ค	ก.ย	
		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
1	ร่างแนวทางการ คั่นคว่ำอิสระ	↔												
2	ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง			↔										
3	สร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ ปรับปรุง แก้ไข					↔								
4	เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง							↔						
5	วิเคราะห์ข้อมูลและ แปลความหมาย								↔					
6	เขียนต้นฉบับ คั่นคว่ำอิสระ									↔				
7	พิมพ์คั่นคว่ำอิสระ และเข้าเล่ม											↔		
8	เสนอคั่นคว่ำอิสระ												↔	

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ค้นคว้าอิสระ จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเสนอ และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน โดยกำหนด สัญลักษณ์ไว้ดังนี้

m	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของประชากร
s	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของประชากร

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของหัวหน้างานที่ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่และค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
- วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะจังหวัดนราธิวาสโดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้
 - วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส นำเสนอภาพรวมรายละเอียด และ รายชื่อ จำแนกตามขอบข่ายการค้นคว้าอิสระใน 10 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 มีวัฒนธรรมสนับสนุน การเรียนรู้ลักษณะที่ 2 มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ ลักษณะที่ 3 มีกระบวนการปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง ลักษณะที่ 4 มีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ลักษณะที่ 5 มีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง ลักษณะที่ 6 มีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน ลักษณะที่ 7 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมและการกระจายอำนาจ ลักษณะที่ 8 องค์ทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ลักษณะที่ 9 ทำงานและ เรียนรู้เป็นทีม และลักษณะที่ 10 มีการจัดการความรู้

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา ขนาดสถานศึกษา และประสิทธิภาพในการทำงาน แล้วนำเสนอภาพรวมและรายด้านในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะจังหวัดนราธิวาส ในแต่ละด้าน โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 140 คน ตอบแบบสอบถามคืนมา 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของหัวหน้างานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
1	ขนาดสถานศึกษา		
	1.1 ขนาดเล็ก	32	22.90
	1.2 ขนาดกลาง	96	68.60
	1.3 ขนาดใหญ่	12	8.60
	รวม	140	100.0

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
2	ประเภทสถานศึกษา		
	2.1 สถานศึกษารัฐบาล	108	77.1
	2.2 สถานศึกษาเอกชน	32	22.9
	รวม	140	100.0
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	20	14.3
	3.2 5 – 10 ปี	82	58.6
	3.3 มากกว่า 10 ปี	38	27.1
	รวม	140	100.0

จากตารางที่ 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหัวหน้างานของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสพบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.60 โดยสังกัดสถานศึกษารัฐบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.10และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 58.6

ตอนที่ 2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะจังหวัดนราธิวาส

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะจังหวัดนราธิวาส นำเสนอภาพรวม รายละเอียด และรายชื่อ จำแนกตามขอบข่ายการค้นคว้าอิสระใน 10 ลักษณะ คือ (1) ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ (2) ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ (3) ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (4) ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง (5) ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (6) ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน (7) ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ (8) ด้านองค์ทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ (9) ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม และ (10) ด้านการจัดการความรู้รายละเอียดดังตารางที่ 8 – 18

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมและรายลักษณะ

ลักษณะที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	3.82	.71	มาก	1
2	ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	3.82	.72	มาก	1
3	ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.74	.70	มาก	6
4	ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	3.74	.71	มาก	6
5	ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.82	.68	มาก	1
6	ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	3.78	.70	มาก	4
7	ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	3.72	.70	มาก	8
8	ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	3.78	.68	มาก	4
9	ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	3.68	.75	มาก	9
10	ด้านการจัดการความรู้	3.68	.73	มาก	9
ภาพรวม		3.76	.69	มาก	

จากตารางที่ 8 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.76$) เมื่อพิจารณารายลักษณะ พบว่าด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ และด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.82$) รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน และ ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ($m = 3.78$) และ ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม และ ด้านการจัดการความรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.68$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	$\bar{m}$	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่สนับสนุน และปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.85	.75	มาก	3
2	สถานศึกษาของท่านสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.87	.69	มาก	1
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน	3.74	.77	มาก	5
4	บุคลากรในสถานศึกษาทุกท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	3.78	.71	มาก	4
5	สถานศึกษาของท่านเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	3.86	.77	มาก	2
รวม		3.82	.71	มาก	-

จากตารางที่ 9 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{m} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านสนับสนุนและคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{m} = 3.87$) รองลงมาคือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{m} = 3.86$) และบุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{m} = 3.74$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ ภาพรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และต่อเนื่อง	3.90	.78	มาก	1
2	สถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการตรวจสอบข้ออย่างสม่ำเสมอ	3.86	.77	มาก	2
3	การบริหารงานในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิด ที่พร้อมจะรับและเรียนรู้แนวคิด หรือรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.72	.71	มาก	5
4	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถคิดวิเคราะห์ ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	3.85	.76	มาก	3
5	ระบบการทำงานในสถานศึกษาของท่านมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน	3.77	.70	มาก	4
รวม		3.82	.72	มาก	-

จากตารางที่ 10 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.90$) รองลงมาคือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการตรวจสอบข้ออย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.86$) และการบริหารงานในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิดที่พร้อมจะรับและเรียนรู้แนวคิด หรือรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.72$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	บุคลากรในสถานศึกษาของสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมส่วนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น	3.73	.71	มาก	3
2	สถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจากความสำเร็จ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น	3.75	.71	มาก	2
3	สถานศึกษาของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้	3.72	.68	มาก	4
4	สถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร และให้อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานของตนเอง	3.72	.73	มาก	4
5	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงระบบ	3.76	.70	มาก	1
รวม		3.74	.70	มาก	-

จากตารางที่ 11 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.76$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจากความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.75$) และประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.72$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง

ข้อที่	ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้กล้าในวิชาชีพ และกล้าที่จะเผยแพร่	3.77	.74	มาก	2
2	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี	3.79	.72	มาก	1
3	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากร คิดค้น สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และเปิดโอกาสให้นำมาใช้เพื่อการเรียนรู้	3.75	.69	มาก	3
4	สถานศึกษาของท่านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	3.67	.77	มาก	5
5	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขยายสถานศึกษา	3.71	.74	มาก	4
รวม		3.74	.71	มาก	-

จากตารางที่ 12 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.79$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้กล้าในวิชาชีพ และกล้าที่จะเผยแพร่มีค่าเฉลี่ย ($m = 3.77$) และประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.67$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่	ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีแผนปฏิบัติการเพื่อนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	3.80		มาก	4
2	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น	3.82		มาก	2
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.82		มาก	2
4	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อปรับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น	3.85		มาก	1
5	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.78		มาก	5
รวม		3.82	.68	มาก	-

จากตารางที่ 13 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อปรับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.85$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.82$) และ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.78$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{m}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน

ข้อที่	ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	$\bar{m}$	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษามีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรอยู่เสมอ	3.74	.74	มาก	5
2	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ	3.78	.81	มาก	3
3	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	3.75	.71	มาก	4
4	สถานศึกษามีการใส่ใจทุกข์สุขของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้อย่างทั่วถึง	3.82	.73	มาก	1
5	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	3.79	.69	มาก	2
รวม		3.78	.70	มาก	-

จากตารางที่ 14 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{m} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษามีการใส่ใจทุกข์สุขของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{m} = 3.82$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{m} = 3.79$) และ ประเด็นสถานศึกษามีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{m} = 3.74$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ

ข้อที่	ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนเพื่อหลอมรวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.77	.72	มาก	1
2	สถานศึกษาของท่านกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้	3.72	.69	มาก	3
3	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์	3.68	.66	มาก	4
4	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์	3.68	.77	มาก	4
5	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานการณ	3.76	.78	มาก	2
รวม		3.72	.70	มาก	-

จากตารางที่ 15 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนเพื่อหลอมรวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.77$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานการณมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.76$) ประเด็นสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลข่าวสาร และประเด็นแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.68$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ

ข้อที่	ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีการนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.72	.73	มาก	5
2	สถานศึกษาของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.75	.70	มาก	3
3	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.75	.67	มาก	3
4	สถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	3.79	.71	มาก	2
5	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การใช้อย่างต่อเนื่อง	3.87	.68	มาก	1
รวม		3.78	.68	มาก	-

จากตารางที่ 16 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การใช้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.87$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย ($m = 3.79$) ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และ ประเด็นประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.72$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม

ข้อที่	ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านสร้างความเชื่อจากแนวคิดที่ว่า รวมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ในหน่วยงาน	3.70	.79	มาก	2
2	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ ทั้งทางความคิด และการปฏิบัติ	3.64	.79	มาก	4
3	สถานศึกษาของท่านมีการจัดประชุมสัมมนาให้ บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระ เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ	3.75	.75	มาก	1
4	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วน ร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้	3.70	.77	มาก	2
5	ทุกครั้งที่เกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการรวมพลังเพื่อ ร่วมหาแนวทางในการแก้ไข	3.62	.76	มาก	5
รวม		3.68	.75	มาก	-

จากตารางที่ 17 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการจัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.75$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านสร้างความเชื่อจากแนวคิดที่ว่า รวมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.70$) และ ประเด็นทุกครั้งที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการรวมพลังเพื่อร่วมหาแนวทางในการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.62$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย (m) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s) และระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้

ข้อที่	ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้	m	s	ระดับ	ลำดับที่
1	สถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อทำให้การทำงานดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ	3.70	.70	มาก	2
2	สถานศึกษาของท่านมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง	3.65	.77	มาก	5
3	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง	3.68	.74	มาก	3
4	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา	3.71	.76	มาก	1
5	สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้เป็นอย่างมาก	3.66	.76	มาก	4
รวม		3.68	.73	มาก	-

จากตารางที่ 18 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($m = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($m = 3.71$) รองลงมา คือ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อทำให้การทำงานดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ย ($m = 3.70$) และ ประเด็นสถานศึกษาของท่านมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($m = 3.65$)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 19 – 21

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ความเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา									ผลการ เปรียบเทียบ	คู่ที่ แตกต่าง
	ขนาดเล็ก (1)			ขนาดกลาง (2)			ขนาดใหญ่ (3)				
	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ		
1.ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรม สนับสนุนการ เรียนรู้	2.70	.47	ปาน กลาง	3.98	.64	มาก	3.03	.53	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
2.ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบ ความคิดอย่างเป็น ระบบ	2.75	.50	ปาน กลาง	3.98	.65	มาก	3.01	.28	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
3. ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการ ปรับปรุงงาน อย่างต่อเนื่อง	2.75	.50	ปาน กลาง	3.88	.65	มาก	3.02	.26	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
4.ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่ม และกล้าเสี่ยง	2.75	.50	ปาน กลาง	3.88	.65	มาก	3.00	.34	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
5. ลักษณะที่ 5 กระบวนการพัฒ นาวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง	2.80	.40	ปาน กลาง	3.96	.63	มาก	3.06	.27	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
6.ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศ ของการยอมรับ กันและกัน	2.80	.40	ปาน กลาง	3.93	.66	มาก	3.00	.20	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความเป็น องค์กรแห่งการ เรียนรู้	ขนาดสถานศึกษา									ผลการ เปรียบเทียบ	คู่ที่ แตกต่าง
	ขนาดเล็ก (1)			ขนาดกลาง (2)			ขนาดใหญ่ (3)				
	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ		
7.ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและ การกระจาย อำนาจ	2.75	.50	ปาน กลาง	3.87	.65	มาก	2.95	.24	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
8.ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการ สื่อสารมี ประสิทธิภาพ	2.75	.50	ปาน กลาง	3.93	.62	มาก	3.00	.18	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
9.ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงาน และเรียนรู้เป็น ทีม	2.65	.47	ปาน กลาง	3.84	.69	มาก	2.86	.29	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
10. ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการ ความรู้	2.80	.40	ปาน กลาง	3.82	.70	มาก	2.93	.20	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
รวม	2.75	.46	ปาน กลาง	3.82	.70	มาก	2.98	.23	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่า แตกต่างกันทุกรายลักษณะ โดยหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีทัศนะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ทุกลักษณะ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ประเภทสถานศึกษา						ผลการเปรียบเทียบ
	สถานศึกษารัฐบาล			สถานศึกษาเอกชน			
	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ	
-ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	3.70	.64	มาก	3.85	.73	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	3.63	.56	มาก	3.87	.75	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.57	.52	มาก	3.78	.73	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	3.60	.54	มาก	3.78	.75	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.69	.57	มาก	3.85	.71	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	3.53	.52	มาก	3.85	.74	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	3.56	.54	มาก	3.77	.73	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	3.56	.51	มาก	3.84	.71	มาก	ไม่แตกต่าง
-ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	3.48	.51	ปานกลาง	3.74	.80	มาก	แตกต่าง
-ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้	3.51	.49	มาก	3.73	.78	มาก	ไม่แตกต่าง
รวม	3.58	.52	มาก	3.81	.73	มาก	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะพบว่า ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน โดยหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษาเอกชนมีทักษะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษารัฐบาล

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน									ผลการ เปรียบ เทียบ	คู่ที่ แตกต่าง
	น้อยกว่า 5 ปี (1)			5 – 10 ปี (2)			มากกว่า 10 ปี (3)				
	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ		
ลักษณะที่ 1 ด้าน วิ ฒ น ธ ร ร ม สนับสนุนการเรียนรู้	3.13	.47	ปาน กลาง	4.10	.69	มาก	3.58	.51	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 2 ด้าน รูปแบบความคิด อย่างเป็นระบบ	3.11	.43	ปาน กลาง	4.10	.69	มาก	3.58	.52	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 3 ด้าน กระบวน การ ปรับปรุงงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.03	.40	ปาน กลาง	4.00	.68	มาก	3.53	.50	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 4 ด้าน ความคิดริเริ่มและ กล้าเสี่ยง	3.05	.42	ปาน กลาง	4.01	.70	มาก	3.51	.51	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 5 ด้าน กระบวนการพัฒนา วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.12	.40	ปาน กลาง	4.08	.67	มาก	3.61	.48	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 6 ด้าน บรรยากาศของการ ยอมรับกันและกัน	3.03	.33	ปาน กลาง	4.05	.69	มาก	3.57	.49	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 7 ด้าน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมและการกระจาย อำนาจ	3.00	.37	ปาน กลาง	3.99	.68	มาก	3.52	.51	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	ประสบการณ์การทำงาน									ผลการ เปรียบเทียบ	คู่ที่ แตกต่าง
	น้อยกว่า 5 ปี (1)			5 – 10 ปี (2)			มากกว่า 10 ปี (3)				
	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ	m	s	ระดับ		
ลักษณะที่ 8 ด้าน ช่องทางการสื่อสาร มีประสิทธิภาพ	3.09	.39	ปาน กลาง	4.03	.67	มาก	3.59	.49	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)
ลักษณะที่ 9 ด้านการ ทำงานและเรียนรู้ เป็นทีม	2.91	.32	ปาน กลาง	3.98	.74	มาก	3.45	.53	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
ลักษณะที่ 10 ด้าน การจัดการความรู้	2.97	.29	ปาน กลาง	3.97	.73	มาก	3.44	.50	ปาน กลาง	แตกต่าง กัน	(2,1) (2,3)
รวม	3.04	.36	ปาน กลาง	4.03	.68	มาก	3.54	.49	มาก	แตกต่าง กัน	(1,2) (1,3)

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่าทุกลักษณะแตกต่างกัน โดยหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีทัศนะนั้นน้อยกว่าหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสโดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละลักษณะ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

ผลการประมวลปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ลักษณะที่	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
1 ดี ำ น วัฒนธรรม สนับสนุน การเรียนรู้	1.1 สถานศึกษาให้ความสำคัญการเรียนรู้	9	6.42
	1.2 บุคลากรไม่ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอด และความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน	6	4.28
	1.3 สถานศึกษาสนับสนุนและคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และ พัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง	5	3.57
	1.4 สถานศึกษาจัดการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานเป็นกลุ่มหรือ เป็นทีมน้อยเกินไป	5	3.57
	1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากร เห็นความสำคัญของการเรียนรู้	3	2.14
2 ดี ำ น รูปแบบ ความคิด อย่างเป็น ระบบ	2.1 บุคลากรไม่สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบได้	16	11.42
	2.2 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิดที่จะรับและเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ น้อยเกินไป	15	10.71
	2.3 การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ไม่ต่อเนื่อง	3	2.14
	2.4 สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการตรวจสอบซ้ำ ไม่ต่อเนื่อง	3	2.14
	2.5 ระบบการทำงานในสถานศึกษายังเป็นระบบไม่เป็นระบบที่ ชัดเจน	3	2.14

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลักษณะที่	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.1 การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการเรียนรู้บ่อยเกินไป	4	2.85
	3.2 สถานศึกษาให้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้บ่อยไป	3	2.14
	3.3 สถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมส่วนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ บ่อยเกินไป		
	3.4 สถานศึกษามีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานบ่อยเกินไป		
	3.5 สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงระบบไม่สม่ำเสมอ		
4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	4.1 การส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ยังมีน้อย	11	7.86
	4.2 การส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำในวิชาชีพบ่อยเกินไป	7	5
	4.3 การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้น้อยเกินไป	7	5
	4.4 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามไม่ต่อเนื่อง	2	1.43
	4.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวเพื่อบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ส่วนรวมบ่อยเกินไป	2	1.43

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลักษณะที่	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
5 คี ำ น กระบวนการ พัฒนาวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง	5.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนน้อยเกินไป	13	9.28
	5.2 แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน	8	5.71
	5.3 การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้นไม่ต่อเนื่อง	5	3.57
	5.4 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเพื่อปรับวิทยฐานะของตนเองน้อยเกินไป	5	3.57
	5.5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงานน้อยเกินไป	1	0.71
6 คี ำ น บรรยากาศ ของ การ ยอมรับกัน และกัน	6.1 จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง	17	12.14
	6.2 การใส่ใจทุกข์สุขด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษไม่ทั่วถึง	11	7.86
		9	6.42
	6.3 การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้เป็นทีมน้อยเกินไป	7	5
	6.4 การออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรไม่ต่อเนื่อง	3	2.14
7 คี ำ น วิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการ กระจาย อำนาจ	7.1 การระดมความคิดเพื่อหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์ยังมีน้อย	6	4.28
	7.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์น้อยเกินไป	6	4.28
	7.3 การพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง	4	2.85
	7.4 การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไม่ต่อเนื่อง	3	2.14
	7.5 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จน้อยเกินไป	2	1.43

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลักษณะที่	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
8 ด้าน สื่อ สาร มี ประสิทธิภาพ	8.1 การเข้าถึงข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ของบุคลากรยังน้อยเกินไป	11	7.86
	8.2 การนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้	9	6.42
	8.3 การส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีน้อยเกินไป	9	6.42
	8.4 การนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง	7	5
	8.5 สถานศึกษามีการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์น้อยเกินไป	6	4.28
9 ด้าน การ ทำงาน และ เรียนรู้ เป็น ทีม	9.1 การให้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มไม่ต่อเนื่อง	11	7.86
	9.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	8	5.71
	9.3 การจัดเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติ	5	3.57
	9.4 การรวมพลังเพื่อร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	5	3.57
	9.5 สถานศึกษาสร้างความเชื่อร่วมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย	3	2.14
10 ด้าน การ จัดการ ความรู้	10.1 สนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้น้อยเกินไป	17	12.14
	10.2 การพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้น	13	9.28
	10.3 การฝึกทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมและการทดลอง	11	7.86
	10.4 การแสวงหาข้อมูลเพื่อให้การทำงานดีขึ้นโดยคำนึงถึง	6	4.28

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลักษณะที่	ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
	10.5 การพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลไม่ต่อเนื่อง	5	3.57

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกรายลักษณะดังนี้

ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาให้ความสำคัญการเรียนรู้ ข้อที่ 2 สถานศึกษาสนับสนุนและคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 3 บุคลากรไม่ได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดและความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน ข้อที่ 4 สถานศึกษาจัดการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม น้อยเกินไป และข้อที่ 5 สถานศึกษาให้ความสำคัญการเรียนรู้ที่มีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานน้อยตามลำดับ

ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ คือ ข้อที่ 1 บุคลากรไม่สามารถคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบได้ การจัดการกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 2 สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการตรวจสอบซ้ำไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 3 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิดที่จะรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ น้อยเกินไป ข้อที่ 4 บุคลากรไม่สามารถคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบได้ และข้อที่ 5 ระบบการทำงานในสถานศึกษายังเป็นระบบไม่เป็นระบบที่ชัดเจนตามลำดับ

ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษามีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด คำนึงส่วนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ น้อยเกินไป ข้อที่ 2 สถานศึกษามีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานน้อยเกินไป ข้อที่ 3 การให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่มีการเรียนรู้และช่วยผู้อื่นได้เรียนรู้ น้อยเกินไป ข้อที่ 4 สถานศึกษาให้อำนาจตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ น้อยเกินไป และข้อที่ 5 สถานศึกษาส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพ น้อยเกินไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง คือ ข้อที่ 1 การส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ น้อยเกินไป ข้อที่ 2 การส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 3 การส่งเสริมให้บุคลากรค้นคว้าสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ น้อยเกินไป ข้อที่ 4 การนำ

นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้น้อยเกินไป และข้อที่ 5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตนเพื่อบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ส่วนรมน้อยเกินไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คือ ข้อที่ 1 แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน ข้อที่ 2 การส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนให้สูงขึ้นไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 3 บุคลากรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนน้อยเกินไป ข้อที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเพื่อปรับวิทยฐานะของตนน้อยเกินไป และข้อที่ 5 สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงานน้อยเกินไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน คือ ข้อที่ 1 การออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรไม่ต่อเนื่องข้อที่2 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 3 การจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่องข้อที่4 การใส่ใจทุกข์สุขด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษไม่ทั่วถึงและข้อที่5 การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้เป็นทีมน้อยเกินไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ คือ ข้อที่ 1 การระดมความคิดจากบุคลากรเพื่อหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์น้อยเกินไปข้อที่2 การกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายกำหนดไม่ต่อเนื่องข้อที่3 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์น้อยเกินไปข้อที่4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จน้อยเกินไปและข้อที่5 การพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคลากรไม่มีความต่อเนื่องตามลำดับ

ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ คือ ข้อที่ 1 การนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้น้อยเกินไปข้อที่ 2 สถานศึกษามีการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์น้อยเกินไปข้อที่ 3 การเข้าถึงข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของบุคลากรยังน้อยเกินไปข้อที่ 4 การนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ไม่ต่อเนื่อง และข้อที่ 5 การส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีน้อยเกินไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาสร้างความเชื่อร่วมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย น้อยเกินไป ข้อที่2 การจัดเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติเล็กน้อยข้อที่ 3 การจัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มไม่ต่อเนื่องข้อที่ 4 การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้เล็กน้อย และข้อที่ 5 การรวมพลังเพื่อร่วมหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานเล็กน้อยไปตามลำดับ

ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ คือ ข้อที่ 1 การแสวงหาข้อมูลเพื่อให้การทำงานดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญน้อยเกินไป ข้อที่ 2 การฝึกทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมและการทดลองน้อยเกินไป ข้อที่ 3 การพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลไม่ต่อเนื่อง ข้อที่ 4 การพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นข้อความรู้เพื่อให้บุคลากรได้นำไปใช้ไม่ต่อเนื่อง และข้อที่ 5 การสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้เล็กน้อยเกินไปตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาสดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ลักษณะที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านวัฒนธรรม สนับสนุนการเรียนรู้	1.1 ควรฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม	15	10.71
	1.2 สถานศึกษาควรสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	13	9.28
	1.3 สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้	6	4.28
	1.4 สถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน	5	3.57
	1.5 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร	5	3.57
2. รูปแบบความคิด อย่างเป็นระบบ	2.1 ควรมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการตรวจสอบซ้ำ	19	13.57
	2.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น	5	3.57
	2.3 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิดในการที่จะรับและเรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ	5	3.57

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
2. ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ (ต่อ)	2.4 สถานศึกษาควรมีการสร้างให้บุคลากรได้มีการคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ	4	2.85
	2.5 สถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้มีความชัดเจน	3	2.14
3. ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	3.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ	11	7.85
	3.2 สถานศึกษาควรให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรในการเรียนรู้	9	6.42
	3.3 สถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยม ส่วนตัวของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	8	5.71
	3.4 สถานศึกษาควรให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่มีการเรียนรู้	7	5
	3.5 สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	5	3.57
4. ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	4.1 ควรนำนวัตกรรมใหม่มาใช้สม่ำเสมอ	9	6.42
	4.2 สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในวิชาชีพ	5	3.57
	4.3 สถานศึกษาควรสร้างให้บุคลากรมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี	3	2.14
	4.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำวิสัยทัศน์ส่วนตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3	2.14
	4.5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	1	0.7

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
5. ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	5.1 ควรจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร	15	10.71
	5.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน	8	5.71
	5.3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการปรับวิทยฐานะของตน	5	3.57
	5.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนสูงขึ้น	2	1.42
	5.5 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง		
6. ด้านบรรยากาศของการทำงานร่วมกัน	6.1 ควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	11	7.85
	6.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะเป็นทีม	7	5
	6.3 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	6	4.28
	6.4 สถานศึกษาควรใส่ใจทุกข์สุข ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษให้ทั่วถึง	4	2.85
	6.5 สถานศึกษาควรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั้งองค์กร	3	2.14
7. ด้านวิสัยทัศน์พันธกิจร่วมและการกระทำอันน่าจูงใจ	7.1 ควรมีการระดมความคิดจากบุคลากร	6	4.28
	7.2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ	5	3.57
	7.3 สถานศึกษาควรกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด	3	2.14
	7.4 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาแบบแผนการคิดของบุคลากร	3	2.14
	7.5 สถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดแสดงวิสัยทัศน์	2	1.42

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
8. ด้านช่องทางสื่อสาร มีประสิทธิภาพ	8.1 ควรจัดทำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร	17	12.14
	8.2 สถานศึกษาควรนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร	9	6.42
	8.3 สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	6	4.28
	8.4 สถานควรให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ให้สม่ำเสมอ	2	1.42
	8.5 สถานศึกษาควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	1.42
9. ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	9.1 ควรจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติ	7	5
	9.2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	6	4.28
	9.3 สถานศึกษาควรจัดประชุมอบรม สัมมนา ให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างสาระ	5	3.57
	9.4 สถานศึกษาควรให้บุคลากรร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคการทำงานด้วยตนเอง	5	3.57
	9.5 สถานศึกษาควรสร้างแนวคิดให้กับบุคลากร รวมกันเราอยู่แยกกันเราตายให้เกิดขึ้นในองค์กร	2	1.42
10. ด้านการจัดการความรู้	10.1 ควรสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้แก่บุคลากร	11	7.85
	10.2 สถานศึกษาควรหาแนวทางเพื่อให้การทำงานดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ	9	6.42

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ความถี่	ร้อยละ
10. ด้าน ก 1 ร	10.3สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร	9	6.42
จัด ก 1 ร	10.4สถานศึกษาควรพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บ และการสืบค้นความรู้	5	3.57
ค ว ม รู้ (ต่อ)	10.2 สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง	2	1.42

จากตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส แยกเป็นรายลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรมีบรรยากาศที่สนับสนุนและปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่มีผลต่อการปรับปรุงตามลำดับ

ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบคือ ข้อที่ 1สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการตรวจสอบซ้ำ ข้อที่ 3 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นทางความคิดในการที่จะรับและเรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรมีการสร้างให้บุคลากรได้มีการคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ และข้อที่ 5 สถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานให้มีความชัดเจน ตามลำดับ

ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องคือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมส่วนตัวของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรให้รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่มีการเรียนรู้ ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรให้อำนาจตัดสินใจแก่บุคลากรในการเรียนรู้ และ ข้อที่ 5สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดเชิงระบบตามลำดับ

ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในวิชาชีพ ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรสร้างให้บุคลากรมีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรนำนวัตกรรมใหม่มาใช้สม่ำเสมอ และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้นำวิสัยทัศน์ส่วนตัวตนมาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาตามลำดับ

ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนสูงขึ้น ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรให้มีการปรับวิทยฐานะของตน และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงานตามลำดับ

ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรมีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ทั้งองค์กร ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรใส่ใจทุกข์สุข ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษให้ทั่วถึง และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะเป็นทีมตามลำดับ

ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรมีการระดมความคิดจากบุคลากร ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนด ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นแสดงวิสัยทัศน์ ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จ และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาแบบแผนการคิดของบุคลากรตามลำดับ

ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรจัดทำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ให้สม่ำเสมอ ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร และข้อที่ 5 สถานศึกษาควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามลำดับ

ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรสร้างแนวคิดให้กับบุคลากร รวมกันเราอยู่แยกกันเราตายให้เกิดขึ้นในองค์กร ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติ ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรจัดประชุมอบรม สัมมนา ให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างสาระ

ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรให้บุคลากรร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคการทำงานด้วยตนเองตามลำดับ

ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ คือ ข้อที่ 1 สถานศึกษาควรหาแนวทางเพื่อให้งานดีขึ้นโดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ ข้อที่ 2 สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง ข้อที่ 3 สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากร ข้อที่ 4 สถานศึกษาควรพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บ และการสืบค้นความรู้เพื่อให้บุคลากรได้นำไปใช้ และ ข้อที่ 5 สถานศึกษาควรสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้แก่บุคลากรตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Study) ในบทนี้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ สรุปผลการค้นคว้าอิสระ การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

สมมติฐานการค้นคว้าอิสระ

1. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
2. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่อยู่ในสถานศึกษาประเภทต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน
3. หัวหน้ากลุ่มงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ คือ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงบประมาณ หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล และ

หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 140 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

3. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดของเนื้อหาจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

3.2 ศึกษารูปแบบและวิธีสร้างแบบสอบถามเครื่องมือจากเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 กำหนดขอบเขตของข้อคำถามตัวแปรที่จะศึกษาและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 3 ตอน ให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 10 ลักษณะ เกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความ

ชัดเจนในข้อความ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้ข้อเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton) ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับหัวหน้างานกลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเชียง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นประชากรนอกกลุ่มประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ จำนวน 50 ชุด แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับและรายด้าน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach, 1990 : 204 ; อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชสุวงศ์, 2546 : 147) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.955

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์ จัดพิมพ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำไปเก็บข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้ค้นคว้าอิสระจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เพื่อขอความอนุเคราะห์โรงเรียน จำนวน 35 โรงเรียน
2. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระมอบแบบสอบถามกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและกำหนดไปรับแบบสอบถามคืน ภายใน 10 วัน
3. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาจำนวน 140 ฉบับ จากจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 140 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระเตรียมการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ นำผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เป็นภาพรวม รายลักษณะและรายชื่อ โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็น แล้วนำข้อมูลไปแปลผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) ตามแนวทางของเบสส์ (Best, 1977 : 204 – 208 ; อ้างถึงใน อุมัร สวาหลิ้ง, 2545 : 99) เพื่อต้องการทราบระดับความคิดเห็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาสิ่งที่แตกต่าง นำข้อมูลมานำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย
4. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในแต่ละลักษณะ โดยการประมวลความคิดเห็นและแจกแจงความถี่ในแต่ละด้าน แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปความเรียง

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ปรากฏดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการค้นคว้าอิสระ จำนวน 140 คน ผู้ค้นคว้าอิสระได้แบบสอบถามคืนจำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามตัวแปรดังนี้
 - 1.1 ขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 ตามลำดับ
 - 1.2 ประเภทสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษารัฐบาล จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 และสถานศึกษาเอกชน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ตามลำดับ
 - 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี 82 คน คิดเป็นร้อยละ 58.60 มากกว่า 10 ปี 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระสรุปได้ ดังนี้

2.1 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายลักษณะ พบว่า ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้มีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ และด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกันและด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ และด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีมและด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย และบุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการตรวจสอบข้ออย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย และการบริหารงานในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิด ที่พร้อมจะรับและเรียนรู้แนวคิด หรือรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้จากความผิดพลาด และจากความสำเร็จ เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้นมีค่าเฉลี่ย และสถานศึกษาของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในวิชาชีพ และกล้าที่จะเผยแพร่ และสถานศึกษาของท่านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อปรับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น และสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษา มีการใส่ใจทุกข์สุขของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้อย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และสถานศึกษา มีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนเพื่อหลอมรวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานกรณ์ และสถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.9 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้การใช้อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ และสถานศึกษาของท่านมีการนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.10 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการจัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านสร้างความเชื่อจากแนวคิดที่ว่า รวมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน และทุกครั้งที่เกิดปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการรวมพลังเพื่อร่วมหาแนวทางในการแก้ไข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.11 ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อทำให้การทำงานดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ และสถานศึกษาของท่านมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประการณ์ในการทำงาน พบว่า

3.1 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่า แตกต่างกันทุกรายลักษณะ โดยหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดกลางมีทักษะสูงกว่าหัวหน้ากลุ่มงานที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ทุกลักษณะ

3.2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่า ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีมแตกต่างกัน

3.3 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายลักษณะ พบว่า ทุกลักษณะแตกต่างกัน โดยหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี มีทักษะน้อยกว่าหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

4. ประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

4.1 ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกรายลักษณะ ดังนี้

4.1.1 ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาให้
ความสำคัญการเรียนรู้ที่มีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานน้อย

4.1.2 ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ คือ สถานศึกษามี
ความยืดหยุ่นทางความคิดที่จะรับและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ น้อยเกินไป

4.1.3 ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ การให้
รางวัลแก่บุคลากรและทีมงานที่มีการเรียนรู้และช่วยผู้อื่นได้เรียนรู้น้อยเกินไป

4.1.4 ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง คือ การส่งเสริมให้
บุคลากรค้นคว้าสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ น้อยเกินไป

4.1.5 ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คือ บุคลากร
ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนน้อยเกินไป

4.1.6 ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน คือ การจัด
กิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง

4.1.7 ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ คือ
การระดมความคิดจากบุคลากรเพื่อหลอมรวมเป็นวิสัยทัศน์น้อยเกินไป

4.1.8 ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ คือ การเข้าถึง
ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ของบุคลากรยังน้อยเกินไป

4.1.9 ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม คือ การจัด
ประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกันและต่างกลุ่มไม่ต่อเนื่อง

4.1.10 ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ คือ การสนับสนุนโครงการที่
สร้างสรรค์รู้น้อยเกินไป

4.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกรายลักษณะ ดังนี้

4.2.1 ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ คือ สถานศึกษาควร
ฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นทีม

4.2.2 ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ คือ สถานศึกษาควร
มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับและการตรวจสอบซ้ำ

4.2.3 ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คือ
สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดเชิงระบบ

4.2.4 ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง คือ สถานศึกษาควรนำนวัตกรรมใหม่มาใช้สม่ำเสมอ

4.2.5 ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง คือ สถานศึกษาควรจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาบุคลากร

4.2.6 ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน คือ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

4.2.7 ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ คือ สถานศึกษาควรมีการระดมความคิดจากบุคลากร

4.2.8 ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ คือ สถานศึกษาควรจัดทำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของบุคลากร

4.2.9 ลักษณะที่ 9 ด้านการทำงานและเรียนรู้เป็นทีม คือ สถานศึกษาควรจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้แบบบูรณาการทางความคิดและการปฏิบัติ

4.2.10 ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้ คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้แก่บุคลากร

อภิปรายผล

ผลการค้นคว้าอิสระ เรื่องความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ผลการค้นคว้าอิสระ มีดังนี้

1.1 ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า ระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคำนึ่ง ผุดผ่อง (2547: 85) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่พัฒนาทะเลชายฝั่งตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนิษฐา อุ่นวิเศษ (2550: 73) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาในพื้นที่ได้มีการตื่นตัวในการดำเนินการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2543 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถดำเนินการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม และมีวิถีชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ก็มีการส่งเสริมและพัฒนา รูปแบบการจัดการศึกษาในสังกัดอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดให้มีรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนสองภาษา (ไทย-มลายู) โครงการพัฒนาการเรียนการสอนอิสลามศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา(การสอนอิสลามแบบเข้ม) โรงเรียนเพื่อนเด็ก การจัดอบรมสัมมนาต่างๆ แก่บุคลากรทางการศึกษา จึงส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในพื้นที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านต่างๆ มากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของผู้บริหารและบุคลากรของสถานศึกษาในพื้นที่ได้มีการตื่นตัวในการดำเนินการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานทางการศึกษาพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถดำเนินการจัดการศึกษาแก่ประชากรวัยเรียนได้อย่างมีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรม และมีวิถีชีวิตอยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุข ซึ่งสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

1.2 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 1 ด้านวิถีวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก การสร้างบรรยากาศและปลูกฝังให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ตลอดจนสถานศึกษาได้มีการกระตุ้นให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และการถ่ายทอดทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน

1.3 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 2 ด้านมีรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ มีการทำงานที่เป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ มีการคิดวิเคราะห์ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.4 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 3 ด้านมีกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะ พัฒนาบุคลากรและให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานให้ ดีขึ้น มีการปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมส่วนตัว มีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จ สถานศึกษามีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ทั้งยังช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้

1.5 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 4 ด้านมีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการสนับสนุน ให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำในวิชาชีพ กล้าที่จะเผยแพร่ผลงานของตนเอง ให้มีภาวะผู้นำและผู้ ตามที่ดี ส่งเสริมให้นักเรียนคิดค้นสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ และเปิดโอกาสให้นำมาใช้เพื่อการ เรียนรู้อยู่เสมอ

1.6 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 5 ด้านมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีแผนการ ปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สนับสนุนให้นักเรียนทำผลงานและพัฒนางานในวิชาชีพ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับวิทยฐานะของตนเองให้สูงขึ้น

1.7 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 6 ด้านมีบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการออกแบบ วิธีการแบ่งปันความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็น มีการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการใส่ใจ ทุกข์สุขของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

1.8 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 7 ด้านมีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคน เพื่อรวบรวมข้อมูลต่างๆ นำไปกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์

1.9 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการนำข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ มาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ตนเองต้องการมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

1.10 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่างสม่ำเสมอ

1.11 ผลการศึกษาระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ลักษณะที่ 10 ด้านมีการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการสร้างสรรค์การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทดลอง มีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการพัฒนาความรู้ระหว่างบุคลากรทั่วทั้งองค์กร มีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและการสืบค้นความรู้ที่สำคัญ เพื่อให้บุคลากรนำไปใช้ได้ตลอดเวลา

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรขนาดสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่าง

กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของโอกาส ติเสลา (2550:77) ที่ได้ทำการศึกษาดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา การบริหารและการจัดการ และการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจทางการบริหาร ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประเภทสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมูฮัมหมัดรอฮิ มะลี (2553 : 84-85) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษารัฐกับสถานศึกษาเอกชน แตกต่างกัน

ผลการค้นคว้าอิสระเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก จากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระจายอำนาจทางการศึกษา การบริหารและการจัดการ และการเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา จึงทำให้สถานศึกษายึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการกระจายอำนาจทางการบริหาร ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาของรัฐบาล และสถานศึกษาเอกชน อีกทั้งรัฐบาลได้กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาการศึกษา 5 จังหวัดชายแดนใต้ในโครงการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (จรินทร์ ลักษณวิศิษฐ์ , 2552:30) โดยสิ่งที่ได้ดำเนินการไปแล้ว เช่น (1) จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อเข้าไปดูแลกำกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและเข้าไปส่งเสริมสนับสนุนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (2) ได้มีการจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 2 อัตรา โดยกระทรวงศึกษาธิการออกค่าใช้จ่ายทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู ความต่อเนื่องใน

การปฏิบัติงานและพัฒนางานทางด้านวิชาการในเบื้องต้น จึงมีผลทำให้มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษารัฐบาลมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง จากสถานศึกษาเอกชน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ธรรมสอน (2546:73) ที่ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด กำแพงเพชร พบว่าการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม ประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละคนได้ได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา จากหน่วยงานต่างๆ ที่จัดแตกต่างกันไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ควรส่งเสริม สนับสนุนและเน้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการ นำนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอมาใช้ในสถานศึกษาอยู่เสมอ

1.2 ควรมีการระดมความคิดร่วมกัน ของบุคลากรและคณะกรรมการสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้ เป็นผู้รอบรู้ ทันยุคทันสมัย อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา เพื่อให้ได้ความรู้ในเชิงลึก และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
สถานศึกษา.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- โกศล ดีศีลธรรม. (2546). องค์การแห่งการเรียนรู้. *Quality Management* 9,63(มกราคม) : 101-105
- ขนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3.วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. สำนักงาน. (2553). แผนปฏิบัติการประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2553. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- _____. (2554). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 . ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- _____. (2554). รายงานการวิจัย สภาพการบริหารระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสเขต 1. ม.ป.พ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.สำนักงาน. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : วาระแห่งชาติ .
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- คำนึ่ง ผุดผ่อง. (2527).ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก”วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- แคลเลีย ศรีใส. (2548).ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการสร้างทีมงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักผู้ตรวจราชการที่ 3.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- จารุณี ดันติเวชวุฒิกุล. (2549). การพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงงานอุตสาหกรรม
มาบตาพุด. คุยัณิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- จำเจริญ จิตหาลัง.(2550).รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดภาคใต้. คุยฎิณิพนธ์ศึกษาศาสตรคุยฎิณิพนิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- จำเรียง วัยวัฒน์ และ เบญจมาศ อ่าพันธ์.(2540). วินัย 5 ประการพื้นฐานองค์กรแห่งการเรียนรู้, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอเน็ท
- จุนิรท์ ลิขณวิศิษฐ์.(2552). การบริหารการศึกษาเชิงรุก 5 จังหวัดชายแดนใต้. ะลา : สำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 12
- _____ (2552). การพัฒนาการศึกษา 5จังหวัดชายแดนใต้เนื่องในพิธีเปิดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. (2548). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวิฒณพานิช. (2550).รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือข่าย. คุยฎิณิพนธ์ปริชญาคุยฎิณิพนิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2546). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอเน็ท.
- ทิพวรรณ โอษคลัง. (2549).ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธนศ จำเกิด. (2541).องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่งเสริมเทคโนโลยี 24,132 (กุมภาพันธ์ – มีนาคม) :171 – 174
- ธวัช บุญยณณิ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร :โอ.เอส.พริ้นดิง เฮาส์
- ธีระ รุญเจริญ.(2550).ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา กรุงเทพมหานคร :แอล ที เพรส
- บดีนทร์ วิจารณ. (2549). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้,พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เอ็กชเปอเน็ท.

ปีทมา จันทวิมล. (2544). ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเป็นองค์กรเรียนรู้ของหน่วย

ฝึกอบรมภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา

บัณฑิต สาขาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พรรณี เกษกมล. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารวิชาการ 8,2 (เมษายน-มิถุนายน) : 13-18.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (2553,12กรกฎาคม) ราชกิจจานุเบกษา

ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก หน้า 1-24.

พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553. (2553,12 กรกฎาคม) ราชกิจจา

นุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก หน้า 37 – 39.

มุฮัมหมัดรออี มะลี. (2553).ความล้าพ่นระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความ

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส

เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เลขาธิการครูสภา. สำนักงาน. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เลขาธิการสภาการศึกษา.สำนักงาน. (2551). รายงานการวิจัย เรื่อง วิถีวิทยาการประเมินความสำเร็จ

ของการศึกษาเพื่อเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : เพลินสตูดิโอ.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้. กรุงเทพมหานคร : เฟื่องฟ้า.

วินิจ เกจจำ. (2546).“การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา” ใน 60 ปี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : ประมวลบทความทางการศึกษา .กรุงเทพมหานคร : โรง

พิมพ์ พี.เอส.พรินท์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2544).โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหาร

การศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.

สมพงษ์ ลาสอน. (2551). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมรูปแบบความคิดขององค์กรแห่งการ

เรียนรู้ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต

2 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมพร จำปานิล. (2549). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุดารัตน์ ดวงชาทม. (2549). การพัฒนาสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2. คุุณิพนธ์ศึกษาศาสตรคุุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โอภาส วุฒิสเลา. (2550). การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภาษาอังกฤษ

- Karsten,S.,and Other. (2000). Dutch Primary School and The Concept of the Learning Organization.**In the Learning Organization**.7,3:154-155.
- Krejcie and morgan. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and psychological Measurement**. 30,15 : 607- 610.
- Marquardt,M.& Reynolds, A. (1994). **The Global Learning Organization** Burr Ridge, IL: Irwin professional Publishing.
- Seage, P. (2000). **Schools That Learn**. New York : Doubleday.
- Watkin, K. and marsick,V. (1993). **Sculpting the Learning Organization**. San Francisco : Jossey – Bass.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

สถิติที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ

1.1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$$\frac{\sum X}{N} \text{ แทน ผลรวมของคะแนนความถี่ของผู้เชี่ยวชาญ } \\ \text{แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 200)

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	a	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) จากสูตร

$$\text{ร้อยละของรายการใด} = \frac{\text{ความถี่ของรายการนั้น} \times 100}{\text{ความถี่ทั้งหมด}}$$

2.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B - 86)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (Norussis, 1990 : B – 86)

$$SD = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	ΣX^2	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\Sigma X)^2$	แทน	ผลรวมคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนผู้ข้อมูล

2.4 การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม (อ้างอิงใน ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2538 : 102) กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) ใช้สูตร t = Separate Variance ดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2 + S_2^2}{n_1 + n_2}}}$$

$$\text{โดย df} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

2.5 การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs.1982 : 261)

$$F = \sqrt{\frac{MS_h}{MS_w}}.df = k - 1, n - k$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของเอฟ
	MS_h	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.6 การเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Sheffe's Test) ใช้สูตร (Hinkle, Wiersma and Jurs, 1982:266) ดังต่อไปนี้

$$F = \frac{\frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{MS_w \left\{ \frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right\}}}{(K - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ
	$\overline{X_1}, \overline{X_2}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	n_i, n_j	แทน	ขนาดของข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาเปรียบเทียบ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มที่ศึกษา

ภาคผนวก ข

ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง

หาค่าความเที่ยงตรงดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาแบบสอบถามตอนที่ 2 ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้							
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
3	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ							
6	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง							
11	+1	+1	0	+1	+1	+4	0.80
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง							
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
17	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
18	+1	+1	+1	+1	0	+4	0.80
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง							
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
22	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน							
26	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
28	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
29	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
30	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ							
31	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
32	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
33	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
34	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
35	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ค่า IOC ดัชนีความสอดคล้อง (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	$\sum X$	IOC
ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ							
36	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
37	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
38	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
39	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
40	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม							
41	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
42	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
43	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
44	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
45	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้							
46	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80
47	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
48	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00
49	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80
50	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตพื้นที่ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 10 ลักษณะ

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความรู้สึที่แท้จริงของท่านเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะเป็นความลับและนำเสนอภาพรวมจึงไม่มีผลต่อตัวท่านและสถาบันของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เจษฎา ขาตา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพและประสบการณ์การ
สอนของท่าน

1. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - () ขนาดกลาง(นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 601 คนขึ้นไป)
2. ประเภทของสถานศึกษา
 - () สถานศึกษารัฐบาล
 - () สถานศึกษาเอกชน
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 – 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัด
นราธิวาส

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านที่เป็นจริงที่สุด โดยใช้เกณฑ์
การพิจารณานี้ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่สนับสนุน และปลูกฝังให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ		✓			
00	สถานศึกษาของท่านสนับสนุนและคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				✓	

คำอธิบาย

ข้อ 0 แสดงว่า ระดับสถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่สนับสนุน และปลูกฝังให้
บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก

ข้อ 00 แสดงว่า ระดับสถานศึกษาของท่านสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้						
1	สถานศึกษาของท่านมีบรรยากาศที่สนับสนุน และปลูกฝังให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
2	สถานศึกษาของท่านสนับสนุน และคาดหวังให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
3	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการกระตุ้นให้เรียนรู้และมีการถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับซึ่งกันและกัน					
4	บุคลากรในสถานศึกษาทุกท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีการทำงาน และการเรียนรู้เป็นกลุ่มหรือเป็นทีม					
5	สถานศึกษาของท่านเห็นว่าการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของบุคลากรมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน					
ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ						
6	สถานศึกษาของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง					
7	สถานศึกษาของท่านมีการทำงานเป็นระบบ มีการใช้ข้อมูลย้อนกลับ และการตรวจสอบข้ออย่างสม่ำเสมอ					
8	การบริหารงานในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นทางความคิด ที่พร้อมจะรับและเรียนรู้แนวคิดหรือรูปแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ					
9	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถคิดวิเคราะห์ ในปรากฏการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
10	ระบบการทำงานในสถานศึกษาของท่านมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน และมีมาตรฐาน					
ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง						
11	บุคลากรในสถานศึกษาของสถานศึกษาของท่านสามารถปรับเปลี่ยนความคิด ค่านิยมส่วนตัว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น					

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
12	สถานศึกษาของท่านมีการเรียนรู้จากความผิดพลาดและจากความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ดีขึ้น					
13	สถานศึกษาของท่านมีการให้รางวัลแก่บุคคลและทีมงานที่มีการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้					
14	สถานศึกษาของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากร และให้อำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง					
15	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมพัฒนาความคิดเชิงระบบ					
ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง						
16	สถานศึกษาของท่านส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเป็นผู้นำในวิชาชีพ และกล้าที่จะเผยแพร่					
17	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี					
18	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากร คิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และเปิดโอกาสให้นำมาใช้ในการเรียนรู้					
19	สถานศึกษาของท่านมีการนำนวัตกรรมใหม่ๆ และนำเสนอมาใช้ในการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
20	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรพัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนตัวมาพัฒนาบูรณาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมขยายสถานศึกษา					
ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						
21	สถานศึกษาของท่านมีแผนปฏิบัติการเพื่อนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
22	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ในวิชาชีพของตนเองให้สูงขึ้น					
23	บุคลากรในสถานศึกษาของท่านได้รับการพัฒนาในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
24	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเพื่อปรับวิสัยทัศน์ของตนเองให้สูงขึ้น					

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
25	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรจัดลำดับความสำคัญของงาน					
ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน						
26	สถานศึกษามีการออกแบบวิธีการแบ่งปันความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กรอยู่เสมอ					
27	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ					
28	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง					
29	สถานศึกษามีการใส่ใจทุกข์สุขของบุคลากร ด้วยการส่งเสริมสวัสดิการพิเศษต่างๆ ให้อย่างทั่วถึง					
30	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม					
ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วม และการกระจายอำนาจ						
31	สถานศึกษาของท่านมีการระดมความคิดจากบุคลากรทุกคนเพื่อหลอมรวมกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
32	สถานศึกษาของท่านกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้					
33	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสาร และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์					
34	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จของหน่วยงานตามวิสัยทัศน์					
35	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาแบบแผนความคิดของบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานการณ					
ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ						
36	สถานศึกษาของท่านมีการนำระบบข้อมูลบนฐานคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้					

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
37	สถานศึกษาของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้และทำงานได้ดียิ่งขึ้น					
38	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาของท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลของตนเอง ต้องการ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	สถานศึกษาของท่านมีการนำสื่อมัลติมีเดียมาช่วยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้					
40	สถานศึกษาของท่านส่งเสริมบุคลากรฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนรู้การใช้อย่างต่อเนื่อง					
ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม						
41	สถานศึกษาของท่านสร้างความเชื่อจากแนวคิดที่ว่า รวมกันเราอยู่ แยกกันเราตาย ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน					
42	สถานศึกษาของท่านมีการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งทางความคิด และการปฏิบัติ					
43	สถานศึกษาของท่านมีการจัดประชุมสัมมนาให้บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในกลุ่มสาระเดียวกัน และต่างกลุ่มสาระอย่าง สม่ำเสมอ					
44	สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมต่างๆ ตลอดจนสนับสนุนให้มี การถ่ายทอดความรู้					
45	ทุกครั้งที่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน บุคลากรใน สถานศึกษาของท่านมีการรวมพลังเพื่อร่วมหาแนวทางในการ แก้ไข					
ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้						
46	สถานศึกษาของท่านมีการแสวงหาข้อมูลเพื่อทำให้การทำงานดีขึ้น โดยคำนึงถึงผลผลิตเป็นสำคัญ					
47	สถานศึกษาของท่านมีการฝึกฝนทักษะต่างๆ เกี่ยวกับการคิด สร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรม และการทดลอง					

ข้อที่	ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้				
		5	4	3	2	1
48	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนากลยุทธ์ และกลไกในการแบ่งปัน ความรู้ระหว่างบุคลากรทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
49	สถานศึกษาของท่านมีการพัฒนาระบบโครงสร้างการจัดเก็บและ การสืบค้นความรู้ที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้ ตลอดเวลา					
50	สถานศึกษาของท่านมีการสนับสนุนโครงการที่สร้างสรรค์ความรู้ เป็นอย่างมาก					

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
ลักษณะที่ 1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	
ลักษณะที่ 2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	
ลักษณะที่ 3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	
ลักษณะที่ 4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	
ลักษณะที่ 5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
ลักษณะที่ 6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	
ลักษณะที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	
ลักษณะที่ 8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	
ลักษณะที่ 9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	
ลักษณะที่ 10 ด้านการจัดการความรู้	

“ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูง”

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

ลักษณะที่	ค่าความเชื่อมั่น
1 ด้านวัฒนธรรมสนับสนุนการเรียนรู้	.939
2 ด้านรูปแบบความคิดอย่างเป็นระบบ	.933
3 ด้านกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	.932
4 ด้านความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง	.957
5 ด้านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	.938
6 ด้านบรรยากาศของการยอมรับกันและกัน	.932
7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมและการกระจายอำนาจ	.930
8 ด้านช่องทางการสื่อสารมีประสิทธิภาพ	.931
9 ด้านทำงานและเรียนรู้เป็นทีม	.938
10 ด้านการจัดการความรู้	.935
รวมทั้งฉบับ	.937

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ทต๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติโครงการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายเจษฎา ยี่ลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก |
| ๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีโพธิ์ | อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม |

มหาวิทยาลัยฯ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาดังกล่าว จึงขออนุมัติโครงการจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๖๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๖๖๔๖

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๗๖๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายเจษฎา ยาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดกรอกข้อมูล
ในแบบสอบถาม เพื่อทดลองเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไกรสร ศรีไตรรัตน์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖

ที่ ศธ ๐๕๕๙/ว ๕๙๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
๙๕๐๐๐

๙๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วยนายเจษฎา ยาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ดังนี้

๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมศักดิ์ ด้านเดชา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

๒. ดร.เนาวรัตน์ ตรีโพธิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม

ในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์
ได้โปรดให้บุคลากรในหน่วยงานของท่านตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดที่ส่งมาด้วยแล้วนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประยูร ดำรงรักษ์)

รองอธิการบดี รักษาการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๔

โทรสาร ๐๗๓ - ๒๙๙๖๔๖

ภาคผนวก จ
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ

1	โรงเรียนมาอัมมูอัมมาดียะห์	อำเภอเชียง	สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด นราธิวาส
2	โรงเรียนฮาซานียะห์	อำเภอเชียง	สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัด นราธิวาส
3	โรงเรียนบ้านบูเกะบาง	อำเภอเชียง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาสเขต 1
4	โรงเรียนบ้านบลูกาสนอ	อำเภอเชียง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาสเขต 1
5	โรงเรียนบ้านลูโบะคาโต๊ะ	อำเภอเชียง	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นราธิวาสเขต 1

ภาคผนวก ข
รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทำการค้นคว้าอิสระ

รายชื่อหน่วยงานที่ทำการค้นคว้าอิสระ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

สถานศึกษารัฐบาล

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. โรงเรียนบ้านปะลุกานากอ | 15. โรงเรียนบ้านแป๊ะบุญ |
| 2. โรงเรียนน้ำตกปาโจ (วันครู 2501) | 16. โรงเรียนบ้านคู |
| 3. โรงเรียนบ้านบือเงาะ | 17. โรงเรียนบ้านตะโละบาลอ |
| 4. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 9 | 18. โรงเรียนบ้านปูตูตีงอ |
| 5. โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 10 | 19. โรงเรียนบ้านสุโหลงบาตู |
| 6. โรงเรียนบ้านกะลุแป | 20. โรงเรียนบ้านอาตะบือระ |
| 7. โรงเรียนบ้านยือล | 21. โรงเรียนบ้านอีโยะ |
| 8. โรงเรียนบ้านยะลูดง(ประชุมวิทยาสาร) | 22. โรงเรียนบ้านกาเยะมาตี |
| 9. โรงเรียนบ้านนูกะสูดอ | 23. โรงเรียนบ้านคลอระ |
| 10. โรงเรียนบ้านตันหยง | 24. โรงเรียนบ้านสุเตยือล |
| 11. โรงเรียนบ้านบือระ | 25. โรงเรียนบ้านบือแนปีแย |
| 12. โรงเรียนบ้านปะลุกาสามาะ | 26. โรงเรียนวัดเชิงเขา(แดงอุทิศ) |
| 13. โรงเรียนบ้านมะยง | 27. โรงเรียนบ้านบาตูฯ มิตรภาพที่ 66 |
| 14. โรงเรียนบ้านปะลุกาแปเราะ | |

สถานศึกษาเอกชน

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 1. โรงเรียนดาราศาสตร์วิทยา | 5. โรงเรียนธรรมสัจจวิทยา |
| 2. โรงเรียนอัสตานียะตุลอิสลามียะห์ | 6. โรงเรียนอัลมัสโฮร์ |
| 3. โรงเรียนเจริญศาสตร์ | 7. โรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์ |
| 4. โรงเรียนศิริธรรมวิทยา | 8. โรงเรียนดามูลอิสลาม |

ภาคผนวก ซ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นายมุฮัมหมัดรออี มะลี

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านชะเมาสามต้น

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านชะเมาสามต้น อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

2. นางรอชีเดะ บาตูเซ็ง

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์

สถานที่ทำงาน โรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

3. นายอริศ สะมะแอ

วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา

สถานที่ทำงาน สำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

4. นายสมัย เละยะยา

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกะลุแป

สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านกะลุแป อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส

5. นางสาวอภิวรรณ ยอดมงคล

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นยาทาน

สถานที่ทำงาน โรงเรียนชั้นยาทาน อำเภอแว้ง จังหวัดนราธิวาส

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - นามสกุล นายเจษฎา ขาลา
วัน เดือน ปี 24 กุมภาพันธ์ 2516
ที่อยู่ปัจจุบัน 92 หมู่ที่ 8 ตำบลบาเจาะ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส
ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิ	สถานศึกษา
ประถมศึกษา	โรงเรียนบ้านบือเจาะ จังหวัดนราธิวาส
มัธยมศึกษาตอนต้น	โรงเรียนอัสตังวิทยา อัสตัง จังหวัดนราธิวาส
มัธยมศึกษาตอนปลาย	โรงเรียนนราธิวาส จังหวัดนราธิวาส
ปริญญาเทคโนโลยีการเกษตร	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษานคร จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสบการณ์การทำงานในอดีต

ปี พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2550 ครูโรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์
ปี พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2556 รองผู้อำนวยการโรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

โรงเรียนเจริญวิทยานุสรณ์ อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส