

อภิธานการ

สัญญาเลขที่ ED-AR-069/2551



สำนักหอสมุด

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ : การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ  
ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

คณะผู้วิจัย / สังกัด

ดร. ปกรณ์ ประจันบาน

รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง

นายมนตรี สังข์ทอง

นายชัด อินทะสี

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

วันลงทะเบียน 29 ส.ค. 2554

เลขทะเบียน.....

เลขเรียกหนังสือ.....

สนับสนุนโดยกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่างฉบับนี้สำเร็จลง ได้ก็ด้วยความสนับสนุนอันดีจากบุคคลหลายฝ่าย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย นเรศวร ซึ่งอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาตลอดการดำเนินการวิจัย และคณะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างที่อนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวรที่ช่วยสนับสนุนงบประมาณการวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้

ขอขอบคุณครอบครัวประจันบาน ที่ช่วยเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีอย่างยิ่ง ซึ่งคอยช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณค่าอันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ดร.ปกรณ์ ประจันบาน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
กรกฎาคม 2552

**ชื่อเรื่อง** การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับ  
ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

**คณะผู้วิจัย** ดร. ปกรณ์ ประจันบาน  
รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ มีแจ้ง  
นายมนตรี สัจจ์ทอง  
นายชัช อินทะสี

**ปีที่ทำวิจัย** พ.ศ. 2551

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด รวม 356 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 2-4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในภาพรวม (14 มาตรฐาน) ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีผลการประเมินในระดับพอใช้ถึงระดับดีมาก โดยมาตรฐานที่มีผลการประเมินสูงที่สุดคือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีความสุข สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 3.50$ , ระดับดีมาก) และมาตรฐานที่มีผลการประเมินต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 2.54$ , ระดับพอใช้)
3. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**Title**           · **The Study Relationship Between Learning Organization With  
Quality Assessment Output of The Basic Education School in  
Northern Lower Region**

**Researchers**   **Mr.Pakorn Prachanban**  
                          **Mr.Samran Mejaeng**  
                          **Mr.Montri Songthong**  
                          **Mr.Chad Intasi**

**Year**             **2009**

**Abstract**

This research aims to study and analyze the relationship between learning organization with external quality assessment output of the basic education school in northern lower region. The samples included 356 basic education schools in northern lower region. The instrument for data collection took the form of questionnaire. The data was analyzed by statistical methods: mean, standard deviation and Pearson's Product Moment correlation coefficient. Findings were summarized as follows

1. The development of the learning organization of the basic education school in northern lower region was performed at a high level on average.
2. Results of the external quality evaluation of the basic education school in northern lower region indicated good performance. Each of the standards proved moderate level to very good level.
3. The development of the learning organization related statistical significantly to the external quality evaluation at the score of .05.

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้.....	9
ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ..	27
ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	32
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล.....	57
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขต ภาคเหนือตอนล่าง.....	58
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ).....	69
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิจัย.....	86
การอภิปรายผลการวิจัย.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	105
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112

## บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	ความดีและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารและครูซึ่งเป็น ผู้ให้ข้อมูล.....	57
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาคอร์สแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกรายด้านและภาพรวม.....	58
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาคอร์สแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ เป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	59
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาคอร์สแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ มีแบบแผนความคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	61
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาคอร์สแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง .....	63
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาคอร์สแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ เรียนรู้เป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	65

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษา การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน ความคิดเชิงระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	67
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำแนกรายมาตรฐานและภาพรวม.....	69
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวม.....	71
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1.....	72
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 2.....	73
12	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 3.....	74



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 4.....	75
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 5.....	76
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 6.....	77
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 7.....	78
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 8.....	79
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 9.....	80

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 10.....	81
20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 11.....	82
21	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12.....	83
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13.....	84
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการ ประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน เขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14.....	85

## บัญชีภาพ

ภาพ		หน้า
1	แผนภูมิแสดงรูปแบบหรือกระบวนการในการเกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้.....	18
2	แผนภูมิแสดงรูปแบบของการมีแบบแผนความคิด.....	20
3	โครงสร้างองค์กรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน).....	28 30
4	วงจรการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	36
5	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างเข้มแข็ง รุนแรง โดยสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากสติปัญญาและความสามารถของคน โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และการศึกษา ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะก่อให้เกิดพลังอำนาจของชาติในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้สามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลก โดยจะเห็นได้ว่าการศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้กลายเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ที่เรียกว่า “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources) และทรัพยากรมนุษย์เองที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน จนอาจกล่าวได้ว่า “การศึกษากับการพัฒนาประเทศเป็นของคู่กัน เป็นสิ่งที่ต้องมีควบคู่กันอยู่เสมอ”

ในด้านการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการ และศาสตร์ว่าด้วยการจัดการก็มีการเคลื่อนตัวของวิวัฒนาการไปตามยุคสมัยและมีความซับซ้อนมากขึ้น ใช้หลายทฤษฎีหรือหลักการประกอบกัน ศาสตร์ที่ทันสมัยที่สุดในด้านการจัดการเป็นเรื่องขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากสภาพการณ์ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรจะต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดและผสมผสานการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโตและก้าวต่อไปอย่างมั่นคง เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องสร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ต้องแสดงภาวะความเป็นผู้นำในการจัดหาหรือแสวงหาโอกาส เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆอย่างต่อเนื่องด้วยความเชื่อที่ว่า คนยิ่งเรียนรู้ ก็ยิ่งขยายขีดความสามารถของตนเองออกไป (As people Learn , Their Abilities Expand) และองค์กรที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ก็จะเติบโตและพัฒนาต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544. หน้า 6)

แนวคิดของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เริ่มเด่นชัดเมื่อประมาณ ค.ศ.1990 โดยเซ็งกิ (Senge, 1990) นักวิชาการทางการเรียนรู้ของ Massachusetts Institute of (MIT) เชื่อว่าการทำงานใน โลกปัจจุบันจะเต็มไปด้วยการเรียนรู้มากขึ้น องค์กรใดสามารถจะเรียนรู้ได้เร็วกว่าคู่แข่งก็จะเป็นองค์กรที่ได้เปรียบในภาวะที่มีการแข่งขันสูง การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้นนอกจากจะทำให้ทุกคนในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่องแล้วยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วได้ดี การพัฒนาองค์กร

แห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นการวางแผนเพื่ออนาคตที่มีการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกมิติทุกบทบาทภายใต้การพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม (Holistic) จึงทำให้เกิดความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) ในการเข้าใจปัญหาและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ขององค์กรและสภาพแวดล้อมอย่างแท้จริง แล้วสามารถปฏิบัติเชิงรุก(Proactive)ที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งเป็นหนทางในการปฏิรูป (Transformation) องค์กร ไปสู่การเป็นผู้นำ โดยใช้การเรียนรู้เป็นหนทางในการปรับปรุงผลงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางธุรกิจด้วย

โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้การสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใดๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นองค์กร ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์กร เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร เรื่องภาวะผู้นำในองค์กร เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เรื่องประสิทธิผลในองค์กร เรื่องการติดต่อสื่อสาร และ เรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544. หน้า 7-10)

การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร โดยยึดหลักการให้การทำงานและการพัฒนาคนเป็นเรื่องเดียวกัน ให้ทุกคนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากทีมงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วย การเสริมสร้างให้ทุกคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน ได้ทำงานและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่เอื้อให้การบริหารและการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว เกิดคุณภาพขึ้นในทุกๆ ส่วนของหน่วยงาน มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอนาคต เพื่อมุ่งสู่การประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีตลอดไป

ในส่วนของจัดการศึกษาของไทย พบว่าสังคมไทยได้ลงทุนเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมากมหาศาลแต่ประชากร ในประเทศก็ยังไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพหรือ ได้มาตรฐาน ความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยไม่บรรลุผล อีกทั้งเป็นการสูญเปล่าในแง่การลงทุนของชาติ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือการจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องของการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างเพียงพอ ดังจะเห็นได้ว่า การดำเนินงานประเมินผล โดยหน่วยงานมีน้อยมากทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถนำมาปรับปรุงและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้

การประกันคุณภาพภายนอกนั้น มาตรา 4 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้ “การประกันคุณภาพภายนอก” หมายความว่า “การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา” (รุ่ง แก้วแดง, 2544. หน้า 117) โดยการประเมินคุณภาพภายนอก มีแนวคิดบนพื้นฐานของการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดโดยคำนึงถึง จุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย รวมทั้งผลักดันให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันดียิ่งขึ้นตามความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการ ซึ่งหลากหลายตามวัตถุประสงค์และบริบทของสถานศึกษานั้นๆ โดยใช้การรายงานตามความจริงให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2543. หน้า 5)

สิ่งที่น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้โรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกก็คือ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใดๆ เมื่อโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักเรียน ครู และผู้บริหารย่อมมีการพัฒนาตนเองขึ้นมาเรื่อยๆ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ น่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอก

ขณะผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักวิชาการจึงมีความสนใจที่จะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาองค์กรแห่งการรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งจะทำให้ทราบถึงสภาพการณ์รวมถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับผู้บริหาร บุคลากร สถานศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับโรงเรียนรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ หลักการจัดการกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

2. เพื่อศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ)

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

#### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง
2. โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถใช้ผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศพิจารณาในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารโรงเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ผู้สนใจศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้สามารถนำข้อมูลสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในองค์กรและชุมชน

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

##### 1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร อุทัยธานี ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์ รวม 3,698 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด รวม 356 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) และได้จากสุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ประกอบด้วย

- 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 60 โรงเรียน
- 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดพิจิตร จำนวน 28 โรงเรียน

- 3) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 45 โรงเรียน
- 4) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 38 โรงเรียน
- 5) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 39 โรงเรียน
- 6) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 27 โรงเรียน
- 7) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดตาก จำนวน 51 โรงเรียน
- 8) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุโขทัย จำนวน 47 โรงเรียน
- 9) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน 21 โรงเรียน

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)
- 2.1.2 การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models)
- 2.1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- 2.1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- 2.1.5 ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)

2.2 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำแนกเป็น 14 มาตรฐาน ได้แก่

- 2.2.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2.2.2 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- 2.2.3 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
- 2.2.4 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
- 2.2.5 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 2.2.6 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.2.7 มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต



2.2.8 มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

2.2.9 มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.10 มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

2.2.11 มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

2.2.12 มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2.13 มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.2.14 มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) สามารถขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรในสถานศึกษาต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในสถานศึกษาจนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2 การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างสามารถสร้างภาพลักษณ์หรือข้อสรุปเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการคิดหรือปฏิบัติของตนจนเป็นค่านิยม เจตคติที่มีต่อบุคคลอื่น สิ่งต่าง ๆ และสถานการณ์ทั้งหมาย

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน โดยโน้มน้าวให้เกิดการปฏิบัติร่วมกันในสถานศึกษา จนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในสถานศึกษาแลกเปลี่ยนและพัฒนาขีดความสามารถของสถานศึกษาให้สูงขึ้น มีการประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีจนทำให้ความสามารถของทีมสูงกว่าความสามารถของบุคคลในทีม

1.5 ความคิดเชิงระบบ (System Thinking) หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างมองเห็นภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่ประกอบด้วยภาพย่อย ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพรอบสองของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ซึ่งจำแนกเป็น 14 มาตรฐาน ได้แก่

- 2.1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์
- 2.2 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
- 2.3 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา
- 2.4 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์
- 2.5 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
- 2.6 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 2.7 มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
- 2.8 มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ
- 2.9 มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.10 มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

2.11 มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

2.12 มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.13 มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.14 มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

##### 1.1 ความเป็นมาของแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เริ่มจากผลงานทางวิชาการที่เขียนโดยคริส อาร์กิส (Chris Argyris) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และ โดนาอิด์ สซอน (Donaid Schon) ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่ง Massachusetts Institute of Technology (MIT) โดยในตำราเล่มนั้นใช้คำว่า การเรียนรู้ในองค์กร (Organization Learning หรือ OL) ซึ่งอาจจะมุ่งหมายถึงการเรียนรู้ทั้งหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร (วิระวัฒน์ ปิ่นนิทามัย, 2540, หน้า 46) ต่อมาในช่วงปี ค.ศ. 1990 ผู้ที่มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเขียนผลงานเผยแพร่จนเป็นที่ยอมรับคือ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็งกิ (Peter M. Senge) ศาสตราจารย์ของสถาบัน MIT ของสหรัฐอเมริกา ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization (1990) ในหนังสือเล่มนี้ เซ็งกิ (Senge) ใช้คำว่า LO แทน OL และได้จัดตั้งศูนย์ศึกษาขององค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นจากการประชุมปฏิบัติการให้แก่ บริษัท องค์กรชั้นนำต่างๆ ที่ Sloan School of Management MIT ในปี 1994 ได้เขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline Fieldbook Strategies and Tools for Building a Learning Organization เพื่อให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนแนวปฏิบัติกว้างๆ ที่ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ในองค์กรในรูปแบบต่างๆ และในปี 1998 ได้เขียนหนังสืออีกเล่มชื่อ The Fifth Discipline Challenge : Mastering the Twelve Challenges to Change in Learning Organization (1998) ในปัจจุบันมีหนังสือเกี่ยวกับเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่า 417 เล่ม โดยค้นได้จากเว็บไซต์ <http://www.amazon.com> (Learning Organization, 2003) และมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะองค์กรธุรกิจและองค์กรทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกาได้นำไปปฏิบัติใช้กันอย่างแพร่หลายในช่วงระยะเวลา 7 ปีที่ผ่านมา จนกระทั่งเกิดเป็นความเจริญเติบโตทางการศึกษาและความมั่นคงทางเศรษฐกิจเหนือประเทศอื่นใดในโลกดังเช่นทุกวันนี้ (วิรุฑ มาณะศิริรานนท์, 2541, หน้า 1)

## 1.2. ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

สุนทรีย์ กุลนันทน์ (2539, หน้า 66) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง สถานที่หรือกลุ่มคนที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องของสมาชิกทั้งหมด ทั้งในระดับกลุ่มบุคคล กลุ่มองค์กรและชุมชน เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาและใช้ศักยภาพของสมาชิกเหล่านั้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้ของสมาชิก และเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิรูปตนเองอย่างต่อเนื่องในระยะยาวได้ในเวลาเดียวกัน

อภันตรี รอดสุทธิ (2541, หน้า 12-13) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งคนในองค์กรได้ขยายขอบเขตความสามารถของคนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับกลุ่มบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่างๆต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนที่มีการเปลี่ยนแปลงในความคิด ภูมิปัญญา ความรู้ ความเข้าใจให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง และมักจะมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กัลยาณี คำแดง (2542, หน้า 19) ได้สรุปความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่มุ่งเน้น กระตุ้นเร่งเร้า และจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และยังเป็นการขยายศักยภาพให้กับสมาชิกภายในองค์กรที่จะลงมือทำงานเป็นทีม และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน

เซ็งกิ (Senge, 1990, p. 1) ได้กล่าวถึงความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตนมีการสร้างผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตแบบแผนการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆได้อย่างอิสระ และเป็นสิ่งซึ่งสมาชิกขององค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกับคนอื่น และวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

เพดเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Peadler Burgoyne and Boydell, 1991, pp. 1-2) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าหมายถึงองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แก่สมาชิกทุกคน เป็นองค์กรที่ปฏิรูปตนเองอย่างตนเอง โดยต้องสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพนักงานด้วย

ฮอยและมิสเกลส์ (Hoy and Miskel, 2001, p. 2) ได้ให้ความหมาย ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกได้พัฒนาขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างสรรคงานให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ซึ่งแนวคิดแปลกใหม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการแสดงออก เป็นที่ซึ่งความทะเยอทะยานและแรงบันดาลใจของกลุ่มสมาชิกได้รับการสนับสนุนและ

ส่งเสริมสมาชิกขององค์กร ได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน องค์กรมีการขยายศักยภาพเพื่อการแก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง

จากความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงานและสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยรูปแบบการทำงาน เป็นทีมการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน สามารถนำความรู้มาปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

### 1.3 แนวคิดสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในอดีตการเรียนรู้ของคนในองค์กรมักจะเป็นตามความต้องการของผู้บริหาร การเรียนรู้ของบุคคลมักจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงมีการเน้นไปที่การฝึกอบรม การศึกษา การสอนงานเป็นรายบุคคล และมุ่งพัฒนาคนในองค์กร ให้มีบุคลิก ความคิด และการปฏิบัติที่เหมือนกัน (Swieringa and Wierdsma, 1992. pp. 2-3) ซึ่งการฝึกอบรมในลักษณะนี้ไม่สามารถแก้ปัญหาหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรในทุกปัญหา โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคลากรต้องมีการปรับเปลี่ยนความรู้ ทักษะและความสามารถอยู่ตลอดเวลา แต่บุคลากรไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับทักษะใหม่ๆที่ต้องการ ความหลากหลายขึ้นมาได้ ดังนั้นแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะต้องเกิดจากการร่วมปรึกษาหารือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร เกิดจากการที่สมาชิก แต่ละคนเกิดการเรียนรู้และเชื่อมโยงการเรียนรู้เข้าด้วยกัน นอกจากจะเรียนรู้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างแท้จริงแล้ว ยังเรียนเพื่อสนองต่อความต้องการของระบบโดยรวมขององค์กรด้วย ดังนั้นในอนาคตองค์กรที่จะสามารถอยู่รอดและประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ได้บุคคลในองค์กรจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเมื่อมีความสามารถในการเรียนรู้แล้ว จะส่งผลให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาวะภายนอก รวมทั้งการเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันใหม่ๆ ขึ้นมาได้อย่างรวดเร็ว และการที่องค์กรจะเสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้นั้น จะต้องเริ่มจากการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เซ็งกิ (Senge, 1990. p. 2) นักพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ที่เร็วกว่าคู่แข่ง ที่ถือว่าเป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่ยั่งยืน (Substance Competitive) โดยการเรียนรู้จะต้องเป็นการเรียนรู้อย่างเต็มที่ (Learning Fullness) ของทุกคนและทุกระดับในองค์กร

#### 1.4 การเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning)

การเรียนรู้ในองค์กร เป็นกระบวนการของการปรับปรุงการทำงานโดยผ่านความรู้ ความเข้าใจ โดยองค์กรจะเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต หรือสิ่งที่ผ่านมาในการทำงาน ซึ่งถือเป็นเครื่องชี้นำพฤติกรรม เป็นกระบวนการสืบค้นและคัดเลือกสิ่งที่ดีผิดพลาด และเรียนรู้จากสิ่งที่ดีผิดพลาดในอดีต เกิดการแบ่งปันความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ในองค์กร นั้นส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยตรง ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกทั้งหลายในองค์กร ทั้งนี้เมื่อบุคคลมีการเรียนรู้แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันทำให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ได้ในที่สุด ซึ่งการเรียนรู้ในองค์กรจะเกิดขึ้นด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ (Senge, 1990, p. 10)

1. วิธีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ปัญหาที่เกิดจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าเราจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหานั้นได้ ซึ่งรวมไปถึงวิธีการและตัวบุคคลที่จะต้องเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในงาน กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นสถานที่จำลองสถานการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องเรียนรู้ปัญหาและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา และที่สำคัญต้องกล้าแก้ปัญหาบนพื้นฐานความเป็นจริง ไม่หวั่นไหวต่อกลุ่มผลประโยชน์ และอำนาจอิทธิพลอันมิชอบ

#### 2. วิธีการเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคล ในการที่จะเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้เพราะการเรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับแนวคิดที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กร มีการพัฒนาความรู้ไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรม การประสานงาน และการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่นๆ

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมนี้มีปัจจัยที่สำคัญได้แก่ ความพึงพอใจในทีมซึ่งสามารถสร้างได้ โดยการเปิดกว้างทางความคิด มุมมอง แนวคิด สร้างคุณค่าของทีมให้สูงกว่าคุณค่าของบุคคลและสร้างทีมให้เป็นที่ผสมผสานกันของสมาชิก องค์กรควรมีการส่งเสริมให้พูดคุยถกเถียง ชักถามอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใส่ความคิดเข้าไปในพันธกิจ เป้าหมายและกระบวนการทำงานขององค์กร เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมปฏิบัติงานเป็นทีม ใช้การเรียนรู้ในทีมสร้างความเชื่อ ค่านิยม เป้าประสงค์ และโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างงานที่ทำการเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้เกิดการสั่งสมความรู้ ทักษะ และ

วัฒนธรรมการทำงานให้เป็นไปตามแม่แบบการเรียนรู้ในระดับองค์กร พร้อมกับเสริมสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญที่จะต้องเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารใหม่และความต้องการของสังคม (Senge, 1990. p. 12)

### 3. วิธีการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ จะสอนให้คนรู้โดยการแก้ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาเก่าสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาจากการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์
2. เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น
3. เป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้วิจารณ์และแนะนำ
4. เป็นการเรียนรู้โดยการนำเอาคำแนะนำของผู้ร่วมงานไปปฏิบัติ
5. เป็นการเรียนรู้โดยการทบทวนกับผู้ร่วมงานถึงสิ่งที่ได้นำไปปฏิบัติว่าได้รับความรู้จากการเรียนรู้ในเรื่องดังกล่าวหรือไม่

การเรียนรู้โดยวิธีการปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลได้เผชิญกับปัญหาที่มีความยุ่งยาก และได้มีโอกาสที่จะได้แก้ไขปัญหามาจากประสบการณ์ร่วมกับผู้ร่วมงาน จึงจะเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ ดังนั้นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ คือการได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกันในการที่จะช่วยกัน หรือร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นให้สำเร็จลุล่วง

การสร้างประสบการณ์เป็นการเรียนรู้จากการทำงาน การมีโอกาสทำงานที่ท้าทายมากย่อมมีโอกาสเรียนรู่มาก งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองเพื่อให้งานสำเร็จ ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายก็อาจทำให้มีความเครียดสูงขึ้น จึงทำให้บุคคลได้เรียนรู้วิธีกำจัดความเครียด ผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทายจะช่วยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ การเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นการเรียนรู้ร่วมกันจากความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นการสร้างพลังทางปัญญาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งเราเรียกการเรียนรู้แบบนี้ว่าการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์จากการกระทำร่วมกัน

### 4. การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย

เครือข่ายเป็นลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้งความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์กันในเครือข่ายนี้ คือการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดและทรัพยากรร่วมกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ ดังนั้นจุดร่วมของคนที่เข้ามา



เชื่อมโยงในเครือข่าย จึงได้แก่การมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจ หรือทำงานในเรื่องประเภทเดียวกัน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารถึงกันเป็นระยะๆรวมทั้งอาจมีการระดมพลังร่วมขององค์กร

ชวินท์ รัมมนันท์กุล (2540, หน้า 70-71) ได้แบ่งระดับการเรียนรู้ในองค์กรออกเป็น 7 ระดับ

1. บุคคลเรียนรู้ คือมีทั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการจัดการสอนให้บุคคลเข้าเรียน และทำการทดสอบเป็นรายบุคคล
2. ทีมเรียนรู้ คือคนที่อยู่ในทีมต้องเรียนรู้ ถ่ายทอดงานของทีมให้กัน ต้องสามารถทำงานแทนกันได้หากมีผู้ใดผู้หนึ่งของทีมขาดไป
3. การเรียนรู้ข้ามสายงาน คือเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าระหว่างทีมไม่มีการเรียนข้ามสายงาน ปัญหาในการประสานงานจะเกิดขึ้น การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะคิดข้ามสายงาน จะทำให้เข้าใจระบบงานซึ่งกันและกันบางองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าที่เชื่อว่าถ้ามีการย้ายสายงานแสดงว่าถูกลงโทษ ในยุคใหม่บุคคลที่จะขึ้นไปเป็นฝ่ายบริหารควรทำงานหมุนเวียนให้ครบทุกสายงานก่อน ซึ่งเป็นลักษณะของความก้าวหน้าข้ามสายอาชีพที่มีประโยชน์มาก เพราะคนที่จะขึ้นไปเป็นฝ่ายบริหารควรรอบรู้ในทุกสายงานขององค์กร เพื่อการบริหารงานจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การเรียนรู้เรื่องภายในองค์กร ต้องทราบว่าภาวะความเป็นจริงในองค์กรตอนนี้เป็นอย่างไร มีทิศทางไปทางใด เพราะถ้าบุคคลในองค์กรไม่ทราบความจริงในองค์กรจะก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรได้ เพราะไม่ทราบภาวะแท้จริงขององค์กรว่าเป็นเช่นไร แต่ถ้าองค์กรมีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงกับพนักงานตลอดเวลา พนักงานก็จะทราบทิศทางและมุ่งมั่นทุ่มเทไปในทางเดียวกันได้
5. เรียนรู้เรื่องภาวะแท้จริงภายนอกองค์กร พนักงานไม่ใช่จะรู้แต่งานเท่านั้น ต้องรู้ว่าโลกภายนอกเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีเหตุการณ์อะไรที่จะก่อให้เกิดผลคุกคามความอยู่รอดขององค์กร มีเทคโนโลยีอะไรใหม่เกิดขึ้นบ้างเพื่อนำไปปรับปรุงองค์กรให้ทันโลก
6. เรียนรู้อนาคตและโอกาสทางธุรกิจ ในระดับนี้ทำได้ยาก ต้องมีการสอนและฝึกพนักงาน เพราะต้องทำการวิเคราะห์ทำนายอนาคตได้ มองเห็นช่องทางธุรกิจที่สามารถทำได้ในอนาคต นอกเหนือไปจากธุรกิจที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
7. องค์กรนำความรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามวิสัยทัศน์ ส่วนนี้มีความสำคัญมากที่สุด เพราะการที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ต้องมีการนำความรู้ที่มีไปปฏิบัติจริง การถ่ายทอด

เป็นเพียงความรู้ความเข้าใจเท่านั้นไม่ได้ทำให้เกิดผล และต้องนำผลที่ได้จากการปฏิบัติมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์สร้างเป็นภูมิปัญญาใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพตลอดไป

มาร์ควอด และเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynold, 1994. pp. 15-77) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหา และอุปสรรคของการเรียนรู้ในองค์กรส่วนใหญ่เกิดจาก

1. ระบบราชการ ความยึดมั่นในกฎเกณฑ์เหมือนระบบราชการ ซึ่งนโยบายและการควบคุมกำกับงาน จะทำให้ขาดความเข้มแข็งและการริเริ่มสร้างสรรค์
2. การควบคุม การควบคุมข้อมูล การตัดสินใจ บุคลากร เทคโนโลยีสามารถอยู่ในระดับการควบคุมที่สูงได้ แต่สำหรับการควบคุมการเรียนรู้ขององค์กรจะต้องอยู่ในระดับต่ำ
3. การติดต่อสื่อสารที่ด้อยประสิทธิภาพ มีองค์กรมากมายหลายแห่งที่ยึดติดกับโครงการสื่อสารที่ไม่มีการยืดหยุ่น มีทักษะในการรับฟังอย่างแคบๆ มีการสรุปผลย้อนกลับที่ล่าช้า และมีข้อมูลข่าวสารที่ไม่เพียงพอจะเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีความสำคัญได้ถูกบิดเบือนและถูกปิดบัง
4. มีความด้อยภาวะผู้นำ ผู้นำควรเป็นรูปแบบของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามในทางตรงกันข้ามบ่อยครั้งที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
5. องค์กรที่ยึดติดกับระบบสายการบังคับบัญชาความต้องการที่จะขยายอำนาจเป็นสัดส่วนที่ผกผันกับจำนวนระดับชั้นในระบบราชการ

ปัญหาและอุปสรรคการเรียนรู้ที่นำเสนอโดยมาร์ควอดและเรย์โนลด์ (Marquardt and Reynold, 1994. pp. 15-77) สอดคล้องกับการศึกษาของประพันธ์ หาญกว้าง (2538. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในขนาดพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการเรียนรู้ในองค์กรเกิดจาก

1. โครงสร้างขององค์กรไม่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากการเน้นที่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านบุคคล อีกทั้งยังมีการบังคับบัญชาที่มากเกินไปซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการถ่ายทอดความรู้
2. คนในองค์กรขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ เพราะต้องเรียนรู้ไปตามความต้องการของผู้บริหารเท่านั้น
3. คนในองค์กรขาดการสร้างสรรค์และโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะต้องปฏิบัติตามกฎขององค์กร
4. ระบบการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เฉพาะงาน ทำให้การเรียนรู้มีลักษณะเป็นแบบแยกส่วน ซึ่งการเรียนรู้เช่นนี้ไม่ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร
5. กระบวนการเรียนรู้ในองค์กรมุ่งแต่ในองค์ความรู้มากกว่าความสามารถในการเรียนรู้

6. ระบบการฝึกอบรมมักจะเป็นระบบการสอนเน้นที่ตัวผู้สอนมากกว่าจะเน้นผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้บางอย่างอย่างแท้จริง

7. คนในองค์กรขาดความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

8. คนในองค์กรขาดความสามารถในการจัดการและเรียนรู้ด้วยตนเอง

9. คนในองค์กรขาดระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ตลอดจนภารกิจขององค์กร

โดยสรุป แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ใช้กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนา ศักยภาพตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกันของบุคคล องค์กร และสังคมในที่สุด ดังนั้น ในการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการศึกษานั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าต้องมีการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในความหมาย ความสำคัญ แนวคิด และคุณลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ก่อนที่จะก้าวไปสู่ขั้นปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การพัฒนาองค์กรให้ไปสู่องค์กรแห่งการศึกษานั้นเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้ง ยากต่อการหวังผลในระยะสั้น เพราะองค์กรแห่งการศึกษานั้นได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และในระดับองค์กร ซึ่งปัจจัยในด้านบุคคลนั้นก็มีความแตกต่างกันทั้งในด้านค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความต้องการ นอกจากนี้องค์กรแต่ละแห่งที่รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตามการที่จะนำแนวคิดองค์กรแห่งการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้จะต้องมีการศึกษาองค์ประกอบทุกประการอย่างลึกซึ้งและนำไปใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อสนับสนุนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

เซ็งกิ (Senge, 1990) กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการศึกษานั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ที่จะสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery )
2. การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models )
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( Shared Vision )
4. การเรียนรู้เป็นทีม ( Team Learning )
5. ความคิดเชิงระบบ ( System Thinking )

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแนวคิดของ เพคเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Peadler Burgoyne and Boydell, 1991) และมาร์ควอและเรย์โนลด์ (Marquart and Reynold, 1994) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซ็งกิ (Senge, 1990) เนื่องจากการพัฒนาองค์กรแห่ง

การเรียนรู้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนไม่สามารถบอกวิธีการและตัวแบบสำเร็จรูปให้องค์กรต่างๆ นำไปใช้ได้ทันที ดังนั้นองค์กรแต่ละแห่งจะต้องนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับองค์กร และสิ่งแวดล้อมขององค์กรเอง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของเซ็งกิ (Senge, 1990) เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery )

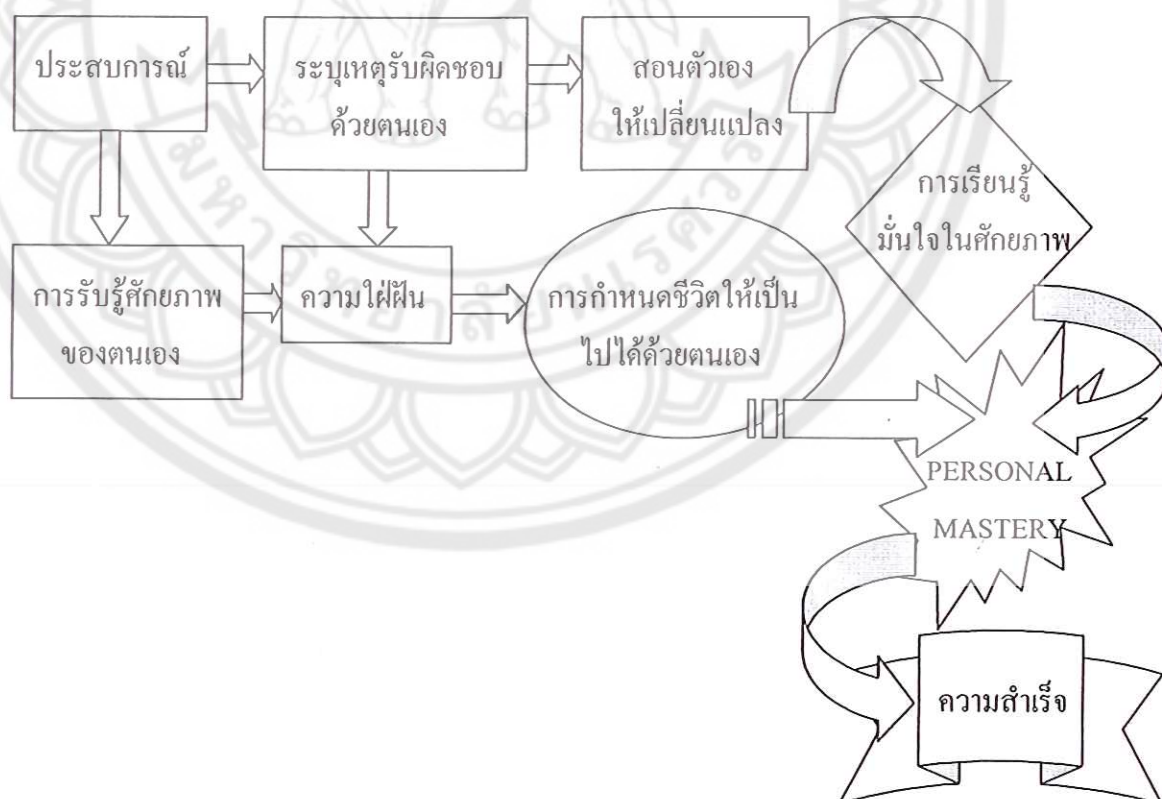
บุคคลหรือสมาชิกขององค์กรเป็นรากฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นคนที่ เป็นบุคคลที่รอบรู้จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า Human mastery คือมีความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่รู้เห็นการเรียนรู้อยู่เรื่อยๆ ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นติดมัน เปลี่ยนไปตามโลก มีการเจริญเติบโตทางจิตใจ การที่สมาชิกในองค์กรมีกรอบของการเป็นบุคคลที่รอบรู้นั้น สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนรู้เพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดหมายและความสำเร็จที่กำหนดไว้ (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2542. หน้า 65 -68) การพัฒนาให้คนมีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการ การฝึกฝน เพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานความต้องการอย่างแท้จริงหรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ วิสัยทัศน์จะแตกต่างจากจุดมุ่งหมาย กล่าวคือวิสัยทัศน์เป็นภาพในอดีตที่ต้องการที่มีตัวตนเห็น ได้ชัดเจน เป็นสิ่งที่ไม่ใช่เรื่องทั่วไปเหมือนกับจุดมุ่งหมาย ดังนั้นเมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาได้แล้ว ก็จะทราบว่าควรจะไปทำอะไรที่จะหาความสำเร็จได้จากอะไรและที่สำคัญเขาต้องการเป็นอะไร (วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2542. หน้า 65-68) ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้จะกระ้างขึ้นภายหลังการกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลแล้วนั่นเอง

การหยั่งรู้หรือเล็งเห็นถึงวิสัยทัศน์ เป็นการเรียนรู้ที่บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่ย่อยหรือสถานการณ์ย่อยที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไร อันจะทำให้เล็งเห็นสถานการณ์รวมหรือภาพรวมทั้งหมด มีความสามารถในการจัดการกับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เมื่อบุคคลกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงกว่าความเป็นจริง และไม่สามารถไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง บุคคลจะเกิดความท้อแท้และความเครียด แต่อย่างไรก็ตามบุคคลสามารถขจัดและลดความเครียดลงได้ โดยวิธีการกำจัดความตึงเครียดในทางสร้างสรรค์ ซึ่งทำได้โดยการพยายามลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง ทั้งนี้อาจเป็นการปรับวิสัยทัศน์เข้าสู่ความเป็นจริง หรือพยายามหาหนทางที่จะทำให้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก การที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะมีอีกมิติหนึ่งของจิตใจคือ จิตใต้สำนึก การทำงานที่อยู่ยากซับซ้อนทุกอย่างจะต้องผ่านจิตใต้สำนึก ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในงานที่อยู่ยากได้อย่างง่ายดาย เราจะเรียนรู้เรื่องจิตใต้สำนึกได้อย่างไร เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่สามารถทำได้ในระยะแรก ล้วนต้องมีการเรียนรู้ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น การพูดหรือการกิน การขับรถเป็นต้น การเรียนรู้ในช่วงแรกต้องอาศัยจิตสำนึก ความตั้งใจและความพยายามหรือเรียนรู้ทักษะ จนค่อยๆ กลายเป็นการควบคุมโดยจิตใต้สำนึกในที่สุด ในภาวะจิตใจสงบ จิตใต้สำนึกจะสามารถกำหนดจุดรวมวิสัยทัศน์ได้อย่างมั่นคงไม่ไขว่เขว

การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ถือเป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้นถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

ชวินท์ ชัมมนันทกุล (2540, หน้า 11) ได้สรุปว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้คือการมุ่งมั่น สร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญให้ตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งทางกาย ปัญญา และอารมณ์ โดยมีรูปแบบของการที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้ดังภาพ



ภาพ 1 แผนภูมิแสดงรูปแบบหรือกระบวนการในการเกิดการเป็นบุคคลที่รอบรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ การปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ บุคลากรได้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ บุคลากรของโรงเรียนมีการนำกระบวนการบริหารความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

## 2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Models)

การมีแบบแผนความคิด เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์กรและธุรกิจของตน ซึ่งความคิดของบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลในองค์กรรับรู้และเข้าใจงานที่ทำแบบองค์รวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดความกระฉับกระเฉงกับแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่าที่ล้าสมัยไปแล้ว การที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนและสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา และการที่จะทำให้คนมีแบบแผนความคิดได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

1. ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้
2. ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ การมีแบบแผนความคิดจะทำให้เกิดการเข้าใจสมมุติฐานในการคิดขณะที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมุติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการไตร่ตรองและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ที่ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ เมื่อไม่มีการทดลองสิ่งใหม่ก็ไม่เกิดการเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ ทำให้ขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล

การพัฒนาดนในองค์กรให้เป็นคนมีแบบแผนความคิดมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้เพราะหากเปลี่ยนความคิดความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่นๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เขาก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้องค์กรไม่ควรไปกำหนดให้เขา แต่ควรปล่อยให้มีการพัฒนารูปแบบของเขาเอง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายของการพัฒนาแบบแผนความคิดของคนไม่ต้องการให้คนทุกคนมีความเห็นพ้องในแนวเดียวกันทั้งองค์กร แต่ต้องการให้เกิดแนวคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจากมี

การเรียนรู้ระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ชวินท์ รัมมพันธ์กุล (2540) ได้เสนอรูปแบบของการมีแบบแผนความคิดไว้ดังภาพ



ภาพ 2 แผนภูมิแสดงรูปแบบของการมีแบบแผนความคิด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีแบบแผนของความคิด หมายถึง การที่โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรของโรงเรียนให้สอดคล้องคล้อยกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสภาพปัจจุบัน บุคลากรของโรงเรียนมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน บุคลากรของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพงาน บุคลากรของโรงเรียนได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการศึกษา มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โรงเรียนได้มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

### 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

เป็นการสร้างทัศนคติของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กรเพื่อพัฒนาภายในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนักและความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับ ยินยอมพร้อมใจและให้ข้อผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่างๆ ขององค์กรที่ทุกคนได้รับการ

พัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อสารให้รับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่างว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องซึมซาบลงไป

ในความคิดของทุกคนในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถทำได้โดย

1. กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรควิสัยทัศน์ของตนเอง

การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากพนักงานไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของตนเองแล้วการทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ก็จะเป็นไปในลักษณะที่ยินยอม ปราศจากความตั้งใจและการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่พนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้ จะเกิดการร่วมมือกันที่ทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในองค์กร

วิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างภาพนั้นในใจที่เกินกว่าความเป็นจริง โดยเกิดจากกระบวนการคิดของตนเองและเป็นอิสระจากอิทธิพลอื่นๆ การที่จะนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลออกมาใช้ได้นั้นต้องระมัดระวังเรื่องสภาพส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนบุคคลของมนุษย์ที่มีเสรีภาพที่จะเลือกหรือกระทำ องค์กรส่วนใหญ่สามารถแบ่งประเภทของพนักงานในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ ประเภทที่ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงและประเภทที่ยินยอมและไม่ปฏิเสธที่จะทำให้อวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

พนักงานประเภทที่มุ่งมั่น จะอุทิศเวลาให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่งและมีความรับผิดชอบสูง มักจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

พนักงานประเภทที่ยินยอม มักจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทำงานภายใต้กฎที่วางไว้แต่ขาดความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น เป้าหมายในการทำงานเพื่อรักษาตำแหน่งของพวกเขาไว้ ความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่งและการทำให้เจ้านายมีความสุขมองวิสัยทัศน์เป็นเพียงการยอมรับ

องค์กรแบบดั้งเดิมมักจะให้ความสำคัญกับพนักงานประเภทที่ยอมรับ ผู้นำจะนิยมให้พนักงานอยู่ภายใต้คำสั่งและการควบคุมของพวกเขา แต่ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการพนักงานประเภทมุ่งมั่นเพื่อให้อการเรียนรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งทีผู้นำต้องทำคือการยอมให้พนักงานมีอิสระในการเลือกคิดและการกระทำ



2. พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร ผู้นำในองค์กรต้องเลิกความคิดดั้งเดิมว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรมาจากผู้นำหรือกระบวนการวางแผนในองค์กรเท่านั้น อาจเรียกได้ว่าเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่เป็นทางการ ผู้นำมักมองเป็นวิธีที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือเป็นกระบวนการกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องขวัญและกำลังใจที่ต่ำลงของพนักงาน ซึ่งที่จริงแล้วขัดกับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนทั่วไปทั้งองค์กรและเป็นวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืน และต้องดำเนินต่อไปไม่สิ้นสุด อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้นำจะต้องจำไว้เสมอคือ ผู้นำจะต้องเต็มใจที่จะร่วมสร้างวิสัยทัศน์นี้ร่วมกับคนในองค์กร โดยไม่มองว่าวิสัยทัศน์ของผู้นำจะต้องกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยอัตโนมัติ

3. สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความมุ่งมั่นมากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุม สามารถสร้างได้โดยใช้การติดต่อสื่อสาร การสนทนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกอิสระที่จะแสดงความฝันหรือวิสัยทัศน์ออกมา ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดกว้าง และเต็มใจที่จะพิจารณายอมรับฟังความคิดเห็นต่างๆของพนักงาน ผู้นำไม่ควรทำลายความคิดใหม่ๆ ถ้าแนวคิดได้รับการสนับสนุนพนักงานจะรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และจะมีการตอบสนองในทางบวกเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

4. ทำให้มีวิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกัน มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจนและจับต้องได้จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง การให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงานประจำปี โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้คณะครูได้ประชุม ชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำ โรงเรียนส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ทบทวนนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนมีการสนทนาแลกเปลี่ยนเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

#### 4. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งกีดขวางให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของ

สมาชิกคนอื่นๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละบุคคลมาแลกเปลี่ยนกัน และหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้จะต้องมีการสนทนาโดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจะต้องใช้ได้ทั้งกลุ่มจึงจะเกิดการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

#### 1. การสนทนาและการอภิปราย

การสนทนาเป็นวิธีการช่วยให้สมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในความคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ความคิดสมาชิก โดยแยกความคิดของตนเอง เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เป็นการสนทนาเชิงสร้างสรรค์และลดการโต้แย้ง การสนทนาจะช่วยพัฒนาให้กระบวนการคิดละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคน และสมาชิกได้เรียนรู้พูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงานและลดการต่อต้านด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะ

การอภิปราย เป็นการนำเสนอความคิดเห็นของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยน มีการตัดสินใจ และให้ความสำคัญในการหาข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การอภิปรายมีความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

#### 2. การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

สิ่งที่ เป็นสัญลักษณ์หรือข้อบ่งชี้การเรียนรู้เป็นทีมคือ ข้อคิดเห็นที่หลากหลายขัดแย้งกัน ในการขัดแย้งทางความคิดจะเป็นกระบวนการให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองที่หลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นผลการสนทนา

#### 3. การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ

เป็นการพัฒนาการฝึกสนทนาด้วยกัน เพื่อว่าจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม และยังมี การเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์มาเป็นส่วนช่วยในการทำงาน เมื่อต้องเผชิญความยุ่งยากในการทำงาน หน่วยงานมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกัน รู้ถึงกระบวนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้และเทคโนโลยีในการเรียนรู้

ชวินท์ รัมมณันท์กุล (2540, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด เพื่อก่อให้เกิดผลตามต้องการ โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความเต็มใจจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ เน้นกระบวนการและระบบไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การที่โรงเรียนได้มีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน โรงเรียนได้กำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด บุคลากรของโรงเรียนมีการทบทวนการทำงานเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมหรือฟังคำชี้แจงข้อราชการโดยพร้อมเพรียงกัน โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานโดยใช้วิธีร่วมคิด ร่วมทำ ตามหลักประชาธิปไตย โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ บุคลากรในโรงเรียนมีการอภิปรายถึงความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และบุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความเต็มใจ

#### 5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

การคิดอย่างเป็นระบบเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของทรัพยากรในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด การอภิปราย การทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆอย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่งและไม่มองแบบแยกส่วนหรือเป็นภาพเฉพาะ ความเข้าใจถึงจุดสำคัญของความคิดเชิงระบบก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์และคนอื่นๆซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้จะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร บุคคลเพียงคนเดียวจะไม่สามารถนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ และจะเกิดจากการที่ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน สำหรับการคิดเชิงระบบของการปฏิบัติงาน การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบซ้ำๆในสาระของการวางเงื่อนไขภาวะอารมณ์ และความยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบซ้ำๆในสาระของการวางเงื่อนไขภาวะอารมณ์ และความวิตกกังวลต่อการเรียนรู้ องค์กรไม่พึงมุ่งเน้นในสิ่งสำคัญเพื่อการอยู่รอด ต้องสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่างๆ ทั้งในภาพรวมและในส่วนย่อย คือเห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้แต่ละต้นด้วย การคิดอย่างเป็นระบบได้นั้นจะต้องมีการเปลี่ยนจิตใจหลายด้าน เช่น

1. สามารถมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้
2. สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ
3. สามารถระบุว่าจะอะไรเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดอะไรและอย่างไร



ชวรินทร์ ชัมมนันทกุล (2540, หน้า 9) ได้เสนอกฎของการคิดอย่างเป็นระบบไว้ 10 ประการ

คือ

29 ส.ค. 2554

1. ปัญหาวันนี้มาจากการวิธีแก้ปัญหายesterday
2. แรงกระทำเท่ากับแรงสะท้อน
3. มีขึ้นมีลงและมีเกิดมีดับ
4. เด็ดกรวยที่ง่ายที่สุดอาจกลับไปตั้งต้นที่ปัญหาเก่า
5. วิธีแก้ อาจแยกว่าตัวปัญหา
6. เร่งให้เร็วขึ้นอาจทำให้ช้าลง
7. เหตุสืบเนื่องมีสารพัน
8. เปลี่ยนน้อยอาจทำให้เปลี่ยนมากได้
9. ทำหลายอย่างพร้อมกันเกิดผลไม่พร้อม
10. การแก้ปัญหาแต่ละหน่วย อาจจะไม่แก้ปัญหายขององค์กร

การวางแผนเพื่ออนาคต โดยมีความเชื่อว่าหากสมาชิกขององค์กรเข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่างๆขององค์กรและสภาพแวดล้อมอย่างถ่องแท้แล้ว จะสามารถปฏิบัติในเชิงรุกที่จะป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสร้างสรรค์ผลงานที่เหนือความคาดหมายของลูกค้าและผู้รับบริการได้ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งกิ (Senge, 1990) แล้วจะเห็นว่าทุกองค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้แต่ต้องทำเป็นวัฏจักร โดยเริ่มจากแต่ละบุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานในองค์กรอย่างองครวม เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรพัฒนาถึงระดับนี้ ถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงความคิดระหว่างกันก็ไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือเกิดความคิดที่แตกแขนงออกไปจะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันทุกระดับและกระทำอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จและความผิดพลาดล้มเหลว แล้วนำสิ่งที่ได้จากเรียนรู้ในทีมไปสร้างเป็นกรอบความคิดของตนเอง เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอันจะเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเชิงระบบหมายถึง การที่โรงเรียนมีการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขชัดเจน โดยอาศัยข้อมูลและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย โรงเรียนมีการจัดเรียงลำดับของปัญหาที่พบ เมื่อเกิดปัญหขึ้นบุคลากรของโรงเรียนจะใช้เหตุผล วิเคราะห์ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ไข โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความคิดอย่างบูรณาการ บุคลากรของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุหลักและสาเหตุรองของปัญหาร่วมกัน

โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน และโรงเรียนมีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลต่างๆอย่างเป็นระบบ

จากหลักการทั้ง 5 ประการ สรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยเสริมสร้างให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนทั้งด้านความคิด วิชาการและข้อมูลสารสนเทศใหม่อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งรู้จักนำความรู้ใหม่ๆเหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงแนวความคิดแบบแผนความคิด การมองและการตัดสินใจให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานะทางการศึกษา ธุรกิจ เพื่อโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำในอนาคตก้าวไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหาและสิ่งที่สำคัญก็คือการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงานและท้ายที่สุดก็นำความรู้ต่างๆของสมาชิกมาคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวม และสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุด เพื่อให้เกิดมาตรฐานมีประสิทธิภาพ เพียงพอและคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ไป

## ตอนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพภายนอก ของ สมศ.

การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง ระบบการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่สำนักงานดังกล่าว รับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542. หน้า 3)

ระบบการประเมินคุณภาพภายนอก มีหลักการและกระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. หลักการสำคัญของการประเมินคุณภาพภายนอก มี 5 ประการ ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2544. หน้า 3)

1.1 เป็นการประเมินเพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นเรื่อง การตัดสิน การจับผิดหรือการให้โทษให้โทษ

1.2 ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม โปร่งใส มีหลักฐานข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง และมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

1.3 มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการศึกษ ของชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบายแต่ยังคงมีความหลากหลายในทางปฏิบัติที่สถานศึกษา สามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษา และผู้เรียน

1.4 มุ่งเน้นในเรื่องการส่งเสริมและประมาผลงานในลักษณะกัลยาณมิตรมากกว่า การกำกับ และควบคุม

1.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและการพัฒนาการจัดการศึกษาจาก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. กระบวนการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นกระบวนการที่คณะผู้ประเมินภายนอกจะ รวบรวม และศึกษาข้อมูลจากรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ซึ่งเสนอต่อสำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แล้วเข้าไปตรวจสอบและ ประเมินคุณภาพของสถานศึกษา รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินเพื่อให้ สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ จัดทำรายงานผลการประเมินเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน การประเมินคุณภาพ ภายนอกประกอบด้วยขั้นตอนใหญ่ๆ 3 ขั้นตอน คือ

2.1 ก่อนการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา คณะผู้ประเมินจะศึกษาวิเคราะห์รายงานการ ประเมินตนเองของสถานศึกษาและเอกสารข้อมูลอื่นๆ ประกอบแล้วกำหนดประเด็นและรายการ

ข้อมูลที่จะตรวจสอบ เตรียมแบบบันทึกข้อมูลและวัสดุอุปกรณ์ที่ต้องใช้ระหว่างการตรวจเยี่ยม ร่วมกันวางแผนการตรวจเยี่ยมและแผนการประเมิน กำหนดตารางการปฏิบัติงานและประสานงาน กับสถานศึกษาเพื่อแจ้งกำหนดการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา

2.2 ระหว่างการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา มีเวลาประมาณ 3 วัน ทำการประเมินคุณภาพ สถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอนและอื่นๆ ตามรายมาตรฐาน การศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก คณะผู้ประเมินจะเข้าไปยังสถานศึกษาในลักษณะผู้ร่วมงาน สร้างความเข้าใจในการตรวจเยี่ยมสถานศึกษาให้กับผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มในสถานศึกษา และ ตรวจสอบหลักฐานเพื่อยืนยันสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาตามที่สถานศึกษาได้รายงานใน รายงานการประเมินตนเอง ตรวจสอบผลการพัฒนาที่เทียบเคียงกับแผนของสถานศึกษาและ มาตรฐานการศึกษาแล้วประมวลผลและสรุปผลการตรวจเยี่ยมและให้ข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.3 หลังการตรวจเยี่ยมสถานศึกษา เมื่อเสร็จภารกิจในการไปตรวจเยี่ยมสถานศึกษา แล้ว คณะผู้ประเมินภายนอกจะต้องร่วมกันจัดทำรายงานผลการประเมินสถานศึกษาแล้วจัดส่ง ให้สถานศึกษาได้แจ้งภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับรายงาน การพิจารณาข้อ ข้อแย้งของ สถานศึกษา ซึ่งคณะผู้ประเมินสามารถใช้วิจารณญาณในการปรับปรุง แก้ไขหรือยืนยันตามรายงาน แล้วแต่กรณี จากนั้นนำเสนอรายงานต่อสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจนและความเชื่อถือได้ แล้วจึง ให้การรับรองรายงานและเผยแพร่ต่อไป ภายหลังจากตรวจเยี่ยมและรายงานผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกของสถานศึกษาแล้วจะมีการติดตามผลการพัฒนาของสถานศึกษาซึ่งอาจดำเนินการ โดยให้ สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาและรายงานผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้สำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทราบ แล้วสำนักงานดังกล่าวทำการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและผลการพัฒนาการศึกษา รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคในการจัดการศึกษาของประเทศไทยในรอบปีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ทราบ รวมทั้งนำไปกำหนดนโยบายและวางแผนการศึกษาของชาติต่อไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 กำหนดให้มีมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการกำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา เนื่องจากรัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของการประเมินคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือ การประเมินคุณภาพภายนอกจากหน่วยงานที่เป็นกลาง เพราะจะทำให้เกิดกลไก ในการ ตรวจสอบคุณภาพอย่างเป็นระบบ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), (2546).

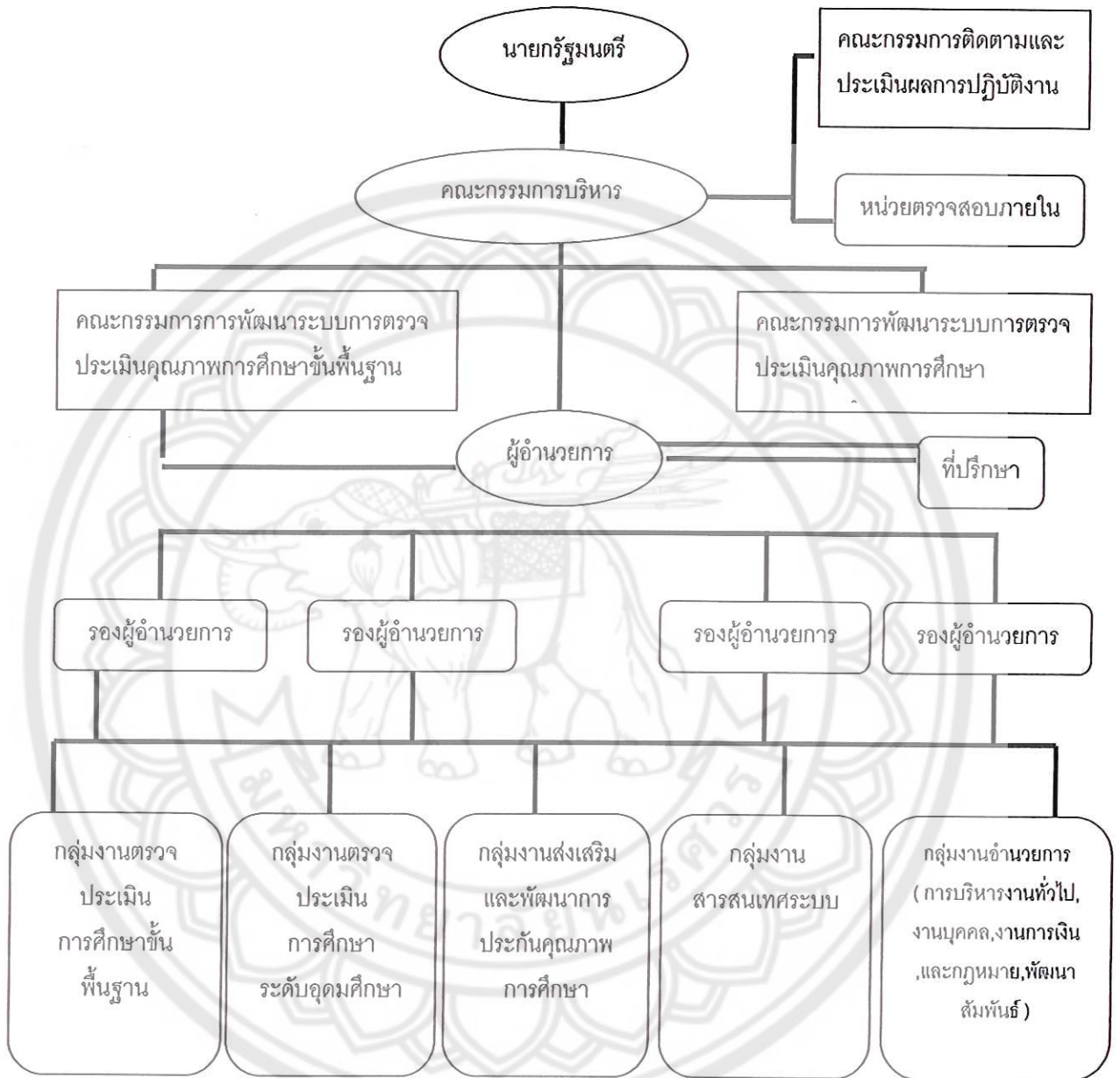
### องค์กรที่รับผิดชอบการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 หมวด 6 มาตรา 49 มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความ มุ่งหมายและหลักการ ตลอดจนแนวการจัดการศึกษาไทยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุก 5 ปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มาตรา 8 กำหนดให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่หลัก ดังนี้

- 1) พัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดกรอบแนวทางและวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพของสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด
- 2) พัฒนามาตรฐาน และเกณฑ์สำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก
- 3) ให้การรับรองผู้ประเมิน
- 4) กำกับดูแล และกำหนดมาตรฐานการประเมินคุณภาพนอกที่ดำเนินการ โดยผู้ประเมินภายนอกรวมทั้งให้การรับรองมาตรฐาน ทั้งนี้ในกรณีจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพภายนอก สำนักงานฯ อาจดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกเองก็ได้
- 5) พัฒนา และฝึกอบรมผู้ประเมิน จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม และสนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมผู้ประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) เสนอรายงานการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาประจำปีต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาในการดำเนินการกำหนดนโยบายทางการศึกษา และการจัดสรรงบประมาณเพื่อการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่รายงานดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน





ภาพ 3 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

การทำหน้าที่ดังกล่าวเป็นไปตาม พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวดที่ 6 มาตราที่ 47 - 50 โดย มีนโยบายการดำเนินงานดังนี้

1. มีการบริหารงานที่คล่องตัว อิสระ เทียบตรงเป็นธรรมชาติ มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบถ่วงดุลได้อย่างจริงจัง
2. มุ่งเน้นคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
4. จัดวางระบบข้อมูลเชื่อมโยงกับระบบข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ ไม่ได้มุ่งเน้นการตัดสินให้คุณให้โทษ
6. สมศ. ไม่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกเอง ยกเว้นเพื่อพัฒนาระบบ และวิธีการ
7. การประเมินคุณภาพภายนอกจะต้องทำงาน โปร่งใสมีหลักฐาน
8. สนับสนุนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพหรือวิชาการให้มีส่วนร่วมในการอบรมผู้ประเมินภายนอก
9. สมศ. คัดเลือกผู้ประเมินตามเกณฑ์ความสามารถ เพื่อให้การรับรอง และขึ้นทะเบียนผู้ประเมินภายนอก พร้อมทั้งตรวจสอบผู้ประเมินภายนอกเป็นระยะ ๆ
10. ทำงานในลักษณะ "เครือข่าย" กับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อสร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

### ตอนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเป็นเลิศนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ 3 ข้อ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2541. หน้า 3)

1. รัฐกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหาร งานวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและทรัพยากรให้จังหวัด และสถานศึกษาทุกระดับทุกประเภท
2. รัฐสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา
3. โรงเรียนต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนและผู้ปกครอง มาตรฐานที่กำหนด และผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษารอบคลุมถึงมวลกิจกรรมและภารกิจทางวิชาการและทางการบริหารการจัดการที่มีการวางแผนล่วงหน้า และมีการประสานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความมั่นใจที่สมเหตุสมผลว่าผู้เรียนจะมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ การออกแบบและการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาจะยึดหลักการต่อไปนี้

1. คุณภาพการศึกษาในบริบทของการประกันคุณภาพจะเน้นการสร้าง ความพึงพอใจให้กับผู้บริโภครทั้งภายในและภายนอก

คุณภาพภายใน หมายถึง ความพึงพอใจให้กับผู้รับช่วงต่อในทุกขั้นตอนของกระบวนการ หรือทุกระดับชั้นเรียน

คุณภาพภายนอก หมายถึง ความพึงพอใจในเชิงเศรษฐกิจและสังคมระดับมหัพภาค (Macro Socio – Economic Level) ซึ่งหมายถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของผู้เรียนที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมของประเทศชาติในการแข่งขันทางธุรกิจ การค้าและทางเทคโนโลยีระดับภูมิภาคและระดับโลก

2. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบของสถานศึกษา และเป็นยุทธศาสตร์เชิงรุกที่เน้นการวางแผนและการเตรียมการป้องกันล่วงหน้า ก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ไม่ใช่การแก้สถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว

3. การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นใจที่ตั้งอยู่บนรากฐานของหลักวิชา หลักฐานข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ กระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ หลักตรรกและเหตุผลสมผล

4. การตรวจสอบ การวัดและการประเมินผลในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผนเพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิด หรือการตัดสินให้รางวัลหรือลงโทษ

5. คุณภาพของการออกแบบ (มาตรฐานการศึกษา หลักสูตรและแผนการสอน) และกระบวนการทำงาน (การเรียนการสอน การบริหารหลักสูตร ครูและบุคลากรทางการศึกษา) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

6. การประกันคุณภาพการศึกษาเน้นความสำคัญของการสร้างความรู้ ทักษะ และความมั่นใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การประกันคุณภาพการศึกษาให้ความสำคัญต่อการประสานสัมพันธ์ภายในระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับ และความร่วมมือของหน่วยงานและองค์กร ต่างๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด

8. ภาวะความเป็นผู้นำและความเอาใจจริงเอจ้ง (Commitment) ของผู้บริหารการศึกษา และการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา (กรมวิชาการ, 2544. หน้า 13-16)

หลักการและเงื่อนไขสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดี คือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การเสริมพลัง (Empowerment) โดยการสร้างความรู้ ทักษะและความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. การกระจายอำนาจ (Decentralization) สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้อย่างเต็มที่ต่อเมื่อสถานศึกษาเองต้องมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และการใช้จ่ายงบประมาณ

4. การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธภาวะ (Accountability) การศึกษามีไว้เรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นเรื่องของทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น จึงต้องสร้างให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการศึกษา นอกจากนี้กระบวนการทำงานและผลงานของสถานศึกษาแห่งนั้นต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อโดยสังคมและประชาชน

## 5. การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement)

การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับการใช้ในการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินให้รางวัลให้โทษ (วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์ และคณะ, 2545. หน้า 9 -10)

### องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

กระบวนการดำเนินงานที่เป็นกลไกสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย กระบวนการพัฒนาที่สำคัญ 3 ส่วน ที่สัมพันธ์ต่อเนื่องกัน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและทบทวนปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และการประเมินเพื่อรับรองคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ (วันทยา วงศ์ศิลปภิรมย์ และคณะ, 2545. หน้า 10 -18)

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา (Quality Control) หมายถึง กระบวนการหรือแนวปฏิบัติเพื่อนำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญคือ

1.1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษา เป็นการดำเนินงานพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาหรือสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้น เช่น มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านการบริหาร เป็นต้น มาตรฐานมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ ระดับท้องถิ่นและมาตรฐานที่สถานศึกษาร่วมกับชุมชนกำหนดขึ้น

1.2 การพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่มาตรฐานเป็นการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทางการศึกษาด้านต่าง ๆ ได้แก่

1.2.1 การเตรียมบุคลากร โดยพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการ ขั้นตอนของระบบการประกันคุณภาพตามแนวปฏิรูปการศึกษา

1.2.2 การพัฒนาระบบสารสนเทศ สารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร “มีอาชีพ” หรือการบริหารงานตามแนวปฏิรูปที่เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – base Management : SBM) สถานศึกษาจึงต้องมีสารสนเทศอย่างเพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนการติดตามความก้าวหน้าของพัฒนาการของนักเรียนในทุกด้าน การนิเทศติดตามประเมินผลและการพัฒนาอื่นๆ โดยเฉพาะต่อการดำเนินการกำหนดนโยบายและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

1.2.3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งแผนระยะสั้น แผนปฏิบัติการประจำปี และระยะยาว (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะเวลา 3 - 5 ปี) โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการพัฒนาแผนบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์

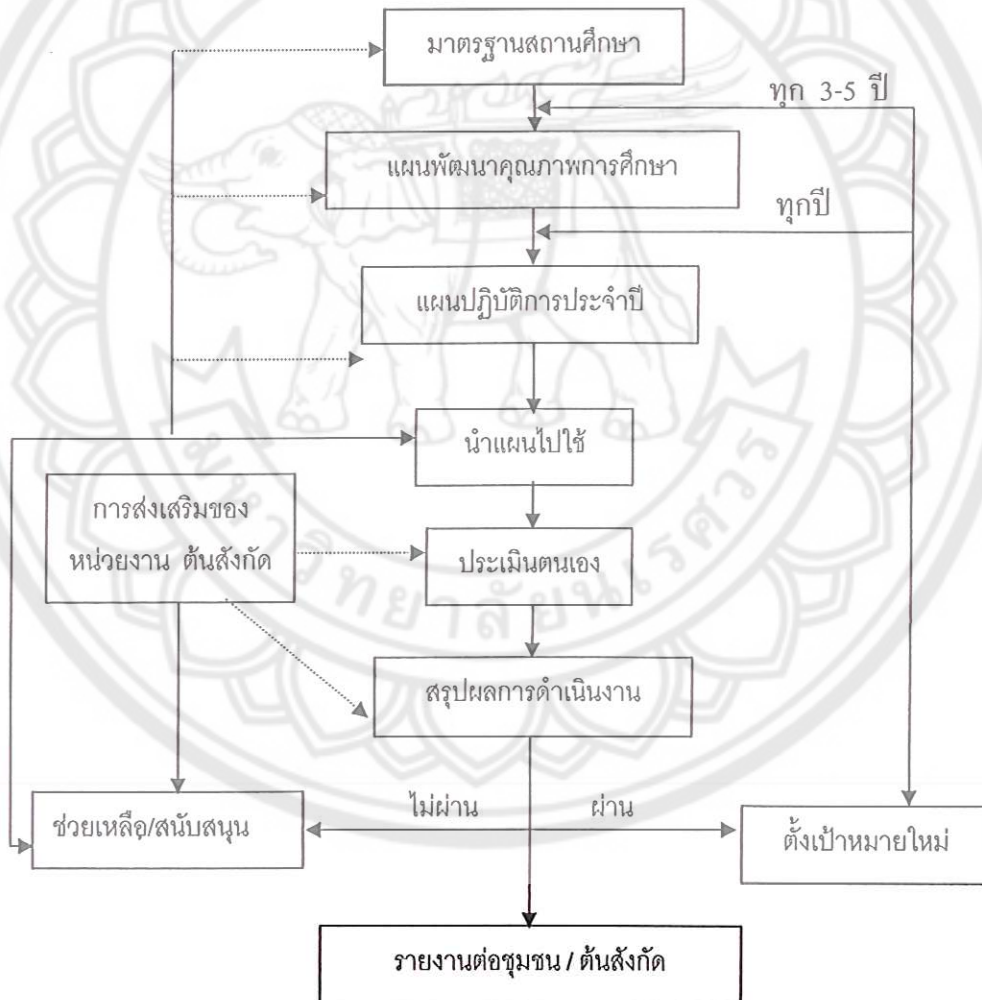
2. การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Quality Audit and Intervention) หมายถึง กระบวนการพัฒนาหรือแนวปฏิบัติเพื่อให้ได้สารสนเทศเพื่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ คือ

2.1 การตรวจสอบภายใน/การประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน (Internal Audit) เป็นกระบวนการกำกับ ติดตาม ประเมินผลภายในสถานศึกษาโดยคณะบุคคลภายในสถานศึกษา หรือคณะบุคคลที่สถานศึกษาแต่งตั้ง มีลักษณะเป็นการประเมินตนเองซึ่งเป็นวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของทุกวงการ เพราะการประเมินตนเองจะช่วยลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานและยังมีข้อได้เปรียบอีกหลายประการ

กระบวนการประเมินตนเองมิได้มีความหมายเพียงการสำรวจตนเองของบุคลากรเท่านั้น แต่เป็นการประเมินระหว่างผู้เกี่ยวข้องด้วยเช่น นักเรียนประเมินครู ครูประเมินนักเรียน/เพื่อนครู/ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาประเมินครู/ผู้บริหาร เป็นต้น ผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้ต้องกำหนด โครงสร้างกลุ่มบุคคล ขอบเขตการประเมินของแต่ละกลุ่มบุคคล เครื่องมือที่ใช้ วิธีการประเมิน นอกจากนี้ การเลือกใช้เครื่องมือและชนิดเครื่องมือ ตลอดจนวิธีเก็บข้อมูลที่หลากหลาย จากแหล่งข้อมูลมากแหล่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามสภาพจริงมากที่สุด อย่างไรก็ตามเป็น ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะสร้างบรรยากาศในเรื่องนี้ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเป็นผู้ประเมินและถูกประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินมีความจริงใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กัน ทำให้เกิดการพัฒนาทั้งต่อตนเองและ ส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของนักเรียนในที่สุด นอกจากนี้สถานศึกษาต้องจัดทำรายงาน ประจำปีนำเสนอหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

2.2 การนิเทศ กำกับ ติดตามเพื่อสนับสนุนระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาหรือการตรวจสอบคุณภาพโดยหน่วยงานต้นสังกัด (External Audit) เพื่อให้การ ดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ หน่วยงานต้นสังกัดทั้ง ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลางควรจัดให้มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานและความก้าวหน้าใน ภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาหรือประเทศ และกำหนดมาตรการขยายผลการดำเนินงานที่เน้นการ พัฒนาคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อการพึ่งตนเองได้และการเป็นอิสระทางความคิด อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพแบบยั่งยืน ในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็น การยืนยันผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามเอกสารการประเมินตนเอง และให้ข้อเสนอแนะกับ สถานศึกษาเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่สถานศึกษากำหนด

2.3 มาตรการปรับปรุงคุณภาพสถานศึกษาที่มีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ มาตรฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Quality Intervention) หรือการกำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาเมื่อทราบผลการตรวจสอบและประเมินตนเองทั้งสองระดับแล้วนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน ข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต้นสังกัดมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจ วางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงแผนพัฒนาคุณภาพ แผนปฏิบัติการประจำปีหรือแผนการดำเนินงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ภาพรวมของการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้ (วันทยา วงศ์ศิลป์ภิรมย์ และคณะ, 2545. หน้า 15)



ภาพ 4 วงจรการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

3. การประเมินคุณภาพการศึกษา (Quality Assessment) หมายถึงกระบวนการหรือแนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ คือ

3.1 การทบทวนคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา (External School Review) เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษาโดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพอันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

3.2 การประเมินเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (Accreditation) เป็นการประเมินคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ซึ่งมีฐานะเป็นองค์การมหาชน สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย ซึ่งสถานศึกษาทุกแห่งและทุกระดับการศึกษาต้องได้รับการประเมินครั้งแรกภายในวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2548 โดยขอบเขตการประเมินครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย สำหรับการประเมินในรอบแรกให้ครอบคลุมเพียง 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ วัตถุประสงค์ของการประเมินเพื่อยืนยันสภาพจริง ซึ่งจุดเด่น จุดด้อย ปัญหา เสนอไขความสำเร็จ พร้อมเสนอแนะแนวทางปรับปรุง ผลการประเมินมุ่งนำไปใช้เพื่อการพัฒนามากกว่าการจับผิด ตัดสินให้คุณให้โทษ กล่าวคือ การประเมินคุณภาพจะแสดงให้เห็นความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของการปฏิรูป และระบบประกันคุณภาพการศึกษา

3.3 การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม หรือการประเมินคุณภาพการศึกษา (Total Quality Education) เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานส่วนกลางเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษาหรือผลการจัดการศึกษาภาพรวมของประเทศ เช่น การประเมินคุณภาพผู้เรียนทั่วประเทศของสำนักทดสอบทางการศึกษา



#### ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

เบญจวรรณ ไชยวรรค์ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนการประถมศึกษา สังกัดการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ปีการศึกษา 2544 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านงานขององค์กรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานที่ต่างกันมีสภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมไม่แตกต่าง
3. แนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรมีดังนี้

##### 3.1 โรงเรียนควรมีแผนพัฒนาระบบโครงสร้างที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากร

3.2 โรงเรียนควรมีการปรับเปลี่ยนการบริหารการปฏิบัติงาน นโยบาย และขั้นตอนการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

3.3 โรงเรียนควรมีระบบบัญชี และงบประมาณที่ถูกระเบียบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถตรวจสอบได้

3.4 โรงเรียนควรรู้ระบบการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

3.5 ผู้บริหารควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่สร้างความเข้าใจอันดีกับบุคลากรภายในโรงเรียนและ

3.6 ผู้บริหารควรมีความคิดที่เป็นระบบ และสามารถเป็นแหล่งความรู้ให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะวิธีปฏิบัติงาน

3.7 โรงเรียนควรการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.8 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

3.9 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

3.10 โรงเรียนควรมีวิธีปรับเปลี่ยนการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

3.11 หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำแบบประเมินการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

3.12 โรงเรียนขนาดกลางควรมีการบริหารจัดการในการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบและเป็นขั้นตอน

มยุรี ธรรมสอน (2546) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการเปรียบเทียบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

5. วัฒนธรรมองค์กรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผดุงศักดิ์ หงส์ทอง (2547) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน จาก 73 โรงเรียน ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประเมินผลโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานทุกมาตรฐานอยู่ในระดับดี ยกเว้น มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับพอใช้

3. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านความคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณาแต่ละมาตรฐาน พบว่า

3.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านความคิดเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้และด้านความคิดเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประวัติ ชุนทวี (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อเปรียบเทียบลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ปีการศึกษา 2547 จำนวน 285 คน สุ่มโดยวิธีแบ่งชั้น ตามที่ตั้งของโรงเรียน ในเขตเทศบาลกับนอกเขตเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านรูปแบบวิธีการคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง ด้านการสร้างและสานวิสัยทัศน์ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และด้านความคิดความเข้าใจเชิงระบบ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี โดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงานในโรงเรียน และที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนะต่อลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

โหมยิต .เสตะจิต (2549) ได้ทำการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำนวน 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 จำนวน 501 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที (t-test) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการปรับปรุงองค์กร ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านการให้อำนาจ ด้านการจัดการความรู้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ด้านพลวัตการเรียนรู้การปฏิบัติงาน ด้านการปรับปรุงองค์กร ด้านการให้อำนาจ และด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

#### 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก

วัลลภ สุขประเสริฐ (2547) ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการและผลการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายวิชาการ 73 คน จากจำนวน 73 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามและแบบบันทึก

ผลการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติคือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติงานวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ งานด้านหลักสูตร งานด้านการประเมินผู้เรียน และงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน ยกเว้น งานด้านกระบวนการเรียนรู้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่งทำการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยภาพรวมและแต่ละมาตรฐานอยู่ในระดับดี ยกเว้น มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้

3. การบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตร งานด้านกระบวนการเรียนรู้ และงานด้านการประเมินผู้เรียนมีผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียน โดยที่การบริหารงานวิชาการทั้ง 4 งานสามารถร่วมกันอธิบายผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานได้ประมาณร้อยละ 58.9 ( $R^2 = 0.589$ )

วุดิพงษ์ ชนะ (2548) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความพร้อมตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพร้อมตามมาตรฐานการศึกษาระดับพื้นฐานและเปรียบเทียบระดับความพร้อมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพรมีระดับความพร้อมตามมาตรฐานการศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพร้อมด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปัจจัย และด้านกระบวนการ ตามลำดับ เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความพร้อมตามมาตรฐานการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งหน้าที่การบริหารงานแตกต่างกันมีความพร้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานแตกต่างกันมีความพร้อมไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความพร้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนโชติ ปุณยชัยปริศา (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านผู้บริหาร และมาตรฐานด้านครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน ครู จำนวน 323 คน รวม 405 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สถานศึกษามีปัญหาในมาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านครู และมาตรฐานด้านผู้บริหาร ตามลำดับ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ทุกมาตรฐาน ไม่แตกต่างกัน
3. สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในมาตรฐานด้านครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 สำหรับมาตรฐานด้านผู้เรียน และมาตรฐานด้านผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

ประมวญ นาควิมล (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีบทบาทเกี่ยวข้อง และขนาดของสถานศึกษาที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 402 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิธีวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับของการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 ทั้ง 3 ระยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การดำเนินงานก่อนการรับการประเมินคุณภาพภายนอก ระยะที่ 2 การดำเนินงานระหว่างการรับการประเมินคุณภาพภายนอก และระยะที่ 3 การดำเนินงานหลังการรับการประเมินคุณภาพภายนอก พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ระยะ เมื่อพิจารณาจำแนกตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องจำแนกตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพ และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกทั้ง 3 ระยะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน รัชชะชัย อยู่มั่น (2549) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 99 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า

1. กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และแต่ละขั้นตอนของการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน โดยมีการปฏิบัติขั้นตอนการส่งเสริมกำลังใจในการนิเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด



2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับดี ได้แก่ มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพ และ สุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและทักษะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

3. กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะ นิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

4. กระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขั้นตอน พบว่า ขั้นตอนการวางแผนการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก ด้านผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ และมาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงานนิเทศ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และมาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

6. ขั้นตอนการสร้างเสริมกำลังใจในการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

7. ขั้นตอนการประเมินผลการนิเทศ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก  
ด้านผู้เรียนกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน  
รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และมาตรฐานที่ 10  
ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี



### ตอนที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของเซ็งกิ (Senge, 1990) และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ตามกรอบของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน)

การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้



ภาพ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร อุทัยธานี ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์ รวม 3,698 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์ เพชรบูรณ์ กำแพงเพชร อุทัยธานี ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์ รวม 356 โรงเรียน โดยผู้วิจัยดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970, p. 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 โรงเรียน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 โรงเรียน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และได้ข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 โรงเรียน ดังต่อไปนี้

- |                         |                  |          |          |
|-------------------------|------------------|----------|----------|
| 1) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดพิษณุโลก  | จำนวน 60 | โรงเรียน |
| 2) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดพิจิตร    | จำนวน 28 | โรงเรียน |
| 3) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดนครสวรรค์ | จำนวน 45 | โรงเรียน |
| 4) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดเพชรบูรณ์ | จำนวน 38 | โรงเรียน |
| 5) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดกำแพงเพชร | จำนวน 39 | โรงเรียน |
| 6) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดอุทัยธานี | จำนวน 27 | โรงเรียน |
| 7) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดตาก       | จำนวน 51 | โรงเรียน |
| 8) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดสุโขทัย   | จำนวน 47 | โรงเรียน |
| 9) สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน | จังหวัดอุตรดิตถ์ | จำนวน 21 | โรงเรียน |

##### ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด ประกอบด้วย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพิษณุโลก พิจิตร นครสวรรค์เพชรบูรณ์

กำแพงเพชร อุทัยธานี ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์ ที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในระหว่างปีการศึกษา 2550 – 2551 ซึ่งพบว่า มีจำนวนสถานศึกษารวมทั้งสิ้น 3,698 โรงเรียน

2. ดำเนินการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 โรงเรียน
3. ผู้วิจัยวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 380 โรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 351 โรงเรียนตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan
4. ผู้วิจัยกำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 4 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล ทำให้มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 1,900 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 380 คน และครู จำนวน 1,420 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535. หน้า 99 – 100) จำนวน 43 ข้อ

#### ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดหลักการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดรูปแบบของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ครอบคลุมการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

#### 2.1 การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery)

## 2.2 การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models)

## 2.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)

## 2.4 การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)

## 2.5 ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)

3. ดำเนินการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน โดยดำเนินการสร้างข้อคำถามด้านละ 12 ข้อ รวมทั้งสิ้น 60 ข้อ

4. นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อนำเสนอในภาคผนวก) เพื่อทำการประเมินและคำนวณหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้วิธีการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item – Objective Congruence) ซึ่งจะคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จำนวน 50 ข้อ

5. แก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามบางข้อในแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5 โรงเรียนที่ไม่ใช่ประชากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร จำนวน 10 คน และครู จำนวน 20 คน รวม 30 คน เพื่อนำผลมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .8456

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการสำรวจสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก (รองสอง) จากเว็บไซต์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) เพื่อคัดเลือกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในเก็บข้อมูลการวิจัยต่อผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมจัดส่งแบบสอบถามและซองที่มีการจำหน่ายถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดส่งข้อมูลกลับทางไปรษณีย์

3. ผู้วิจัยรอรับการส่งข้อมูลกลับของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นเวลา 3 เดือน จากนั้นจึงส่งจดหมายทวงถาม และการทวงถามทางโทรศัพท์

4. ผู้วิจัยรอรับการส่งข้อมูลกลับของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างภายหลังจากการทวงเป็นเวลาก่อน 1 เดือน จากนั้นผู้วิจัยจะเดินทางไปเก็บรวบรวมด้วยตนเองบางส่วนและขอความอนุเคราะห์จากสถานศึกษาในพื้นที่บางส่วน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 356 โรงเรียน ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจความสมบูรณ์

1.2 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list)

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่

1.3 ข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยแบบสอบถาม Rating Scale 5 ระดับ ผู้วิจัยนำมาตรวจให้คะแนนดังนี้

1.3.1 ให้คะแนน 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

1.3.2 ให้คะแนน 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.3.3 ให้คะแนน 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.3.4 ให้คะแนน 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

1.3.5 ให้คะแนน 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

1.4 รวมคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดแล้วนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในภาพรวม และจำแนกรายข้อ และนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผลคะแนนดังนี้

1.4.1 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

1.4.2 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

1.4.3 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

1.4.4 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

1.4.5 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

1.5 ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่างที่เก็บรวบรวมมาจากเว็บไซต์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) มาจัดเตรียมข้อมูลลงในโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำเร็จรูป

2.2 ผู้วิจัยดำเนินการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) จำแนกเป็นรายมาตรฐานและภาพรวม

2.3 ผู้วิจัยนำผลการคำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) จำแนกเป็นรายมาตรฐานและภาพรวม มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล ดังนี้

2.3.1 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 ถึง 1.74 หมายถึง มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุง

2.3.2 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.75 ถึง 2.74 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับพอใช้

2.3.3 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.75 ถึง 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับดี

2.3.4 ได้ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 ถึง 4.00 หมายถึง มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำผลการศึกษารพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและจำแนกรายมาตรฐาน มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.2 ผู้วิจัยนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมาย ดังนี้

3.2.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

3.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.30 – 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

3.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าระหว่าง 0.71 – 0.90 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง



3.2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่ามากกว่า 0.91 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสอง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายของตัวแปร และค่าสถิติต่างๆ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
F	แทน ค่าสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
$\beta_{ij}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแสดงความสัมพันธ์จากตัวแปร $i$ ไปยังตัวแปร $j$
t	แทน ค่าสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
Y	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง)
Y1	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 1
Y2	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 2
Y3	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 3
Y4	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 4
Y5	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 5
Y6	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 6
Y7	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 7
Y8	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 8
Y9	แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 9

- Y10 แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 10
- Y11 แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 11
- Y12 แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 12
- Y13 แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 13
- Y14 แทน ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 14
- X แทน การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- X1 แทน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery )
- X2 แทน การมีแบบแผนของความคิด (Mental Models)
- X3 แทน การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision)
- X4 แทน การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning)
- X5 แทน ความคิดเชิงระบบ (System Thinking)

#### ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ และระดับการศึกษา ตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารและครูซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล

สถานภาพทั่วไป		f	%
ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	356	20.23
	ครู	1,404	79.77
	รวม	1,760	100.00
เพศ	ชาย	423	24.03
	หญิง	1,337	75.97
	รวม	1,760	100.00
ระดับอายุ	ต่ำกว่า 40 ปี	418	23.75
	40-49 ปี	820	46.59
	50 ปีขึ้นไป	522	29.66
	รวม	1,760	100.00
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	1,019	57.90
	ปริญญาโทขึ้นไป	741	42.10
	รวม	1,760	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นครู (คิดเป็นร้อยละ 79.77) เพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 75.97) มีอายุระหว่าง 40-49 ปี (คิดเป็นร้อยละ 46.59) และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 57.90)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การศึกษาการพัฒนองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด รวม 356 โรงเรียน ดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และ ครู โรงเรียนละ 2-4 คน มีผล  
การศึกษาค้างต่อไป

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒน  
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ  
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำแนกรายด้านและ  
ภาพรวม

ด้าน	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ (X1)	4.02	0.28	มาก
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด (X2)	4.26	0.16	มาก
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X3)	4.44	0.16	มาก
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (X4)	4.10	0.23	มาก
5	ด้านความคิดเชิงระบบ (X5)	4.00	0.32	มาก
	ภาพรวม (X)	4.16	0.18	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือ  
ตอนล่างมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขต  
ภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทั้งภาพรวม  
และรายด้านทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.44$ )  
รองลงมาคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด ( $\bar{X} = 4.26$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้าน  
ความคิดเชิงระบบ ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ ความคิดเห็น
1	บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่นจาก วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น	4.05	0.31	มาก
2	บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.32	มาก
3	บุคลากรได้นำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.90	0.28	มาก
4	โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์	4.50	0.38	มากที่สุด
5	บุคลากรของโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้หลากหลายวิธี	4.10	0.43	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่ถนัดมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.97	0.41	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.45	มาก
8	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง	3.77	0.44	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนา  
วิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.50$ ) รองลงมาคือ บุคลากรของโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้หลากหลายวิธี  
( $\bar{X} = 4.10$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและ  
ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง ( $\bar{X} = 3.77$ )



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีแบบแผนความคิด ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านการมีแบบแผนความคิด				
1	โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสภาพปัจจุบัน	4.03	0.30	มาก
2	บุคลากรมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน	3.92	0.31	มาก
3	บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพงาน	3.93	0.26	มาก
4	บุคลากรได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการศึกษา มาใช้ในการพัฒนา	4.50	0.39	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาพัฒนา	4.57	0.28	มากที่สุด
6	โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน	4.45	0.28	มาก
7	โรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้	4.40	0.29	มาก
8	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ (System thinking)	4.26	0.29	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง



การเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาพัฒนา ( $\bar{X} = 4.57$ ) รองลงมาคือ บุคลากรได้นำความรู้ประสบการณ์จากการศึกษา มาใช้ในการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.50$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน ( $\bar{X} = 3.92$ )



ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน			
1	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง	4.86	0.20	มากที่สุด
2	การให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน	4.47	0.26	มาก
3	การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี	4.10	0.26	มาก
4	โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของโรงเรียน	4.47	0.29	มาก
5	การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ	4.59	0.28	มากที่สุด
6	โรงเรียนจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มีส่วนร่วมคิดร่วมกันทำ	4.40	0.30	มาก
7	โรงเรียนสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ทบทวนนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.38	0.27	มาก
8	บุคลากรของโรงเรียนมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.26	0.31	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง ( $\bar{X} = 4.86$ ) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ( $\bar{X} = 4.59$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี ( $\bar{X} = 4.10$ )



ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม			
1	โรงเรียนได้มีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน	4.02	0.27	มาก
2	โรงเรียนได้กำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	4.67	0.23	มากที่สุด
3	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด	4.11	0.27	มาก
4	บุคลากรของโรงเรียนมีการทบทวนการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน	4.37	0.36	มาก
5	บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมหรือฟังคำชี้แจงข้อราชการ โดยพร้อมเพรียงกัน	4.45	0.35	มาก
6	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	3.97	0.46	มาก
7	บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงานโดยใช้วิธีร่วมคิด ร่วมทำ ตามหลักประชาธิปไตย	3.92	0.44	มาก
8	โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ	3.77	0.44	มาก
9	บุคลากรในโรงเรียนมีการอภิปรายถึงความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน	3.91	0.45	มาก
10	บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.88	0.44	มาก
11	บุคลากรในโรงเรียนถ่ายทอดความรู้แก่กันด้วยความเต็มใจ	4.01	0.42	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้กำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ( $\bar{X} = 4.67$ ) รองลงมาคือ บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมหรือฟังคำสั่งชี้แจงข้อราชการโดยพร้อมเพรียงกัน ( $\bar{X} = 4.45$ ) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.77$ )



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นแสดงผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความคิดเชิงระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ข้อ	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความคิดเชิงระบบ				
1	โรงเรียนมีการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขชัดเจน โดยอาศัยข้อมูลและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย	3.97	0.40	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดเรียงลำดับของปัญหาที่พบ	3.93	0.42	มาก
3	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบุคลากรของโรงเรียนจะใช้เหตุผล วิจารณ์ญาณ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ไข	4.07	0.39	มาก
4	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความคิด อย่างบูรณาการ	4.09	0.39	มาก
5	บุคลากรของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุหลักและ สาเหตุรองของปัญหาร่วมกัน	4.17	0.42	มาก
6	โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.04	0.39	มาก
7	โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการตรวจสอบการ ดำเนินงานของโรงเรียน	3.97	0.40	มาก
8	โรงเรียนมีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลต่างๆอย่างเป็น ระบบ	3.79	0.39	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุหลักและสาเหตุรองของปัญหาร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา

คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความคิดอย่างบูรณาการ ( $\bar{X} = 4.09$ ) และประเด็น  
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลต่างๆอย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.79$ )



ตอนที่ 3 ผลการศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน  
เขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา  
(สมศ)

การศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต  
ภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) นำเสนอ  
ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและ  
ประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำแนกรายมาตรฐานและภาพรวม

มาตรฐาน	รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ผลการประเมิน
1	มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและ ค่านิยมที่พึงประสงค์	3.44	0.32	ดี
2	มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี	3.50	0.32	ดีมาก
3	มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย ด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา	3.26	0.40	ดี
4	มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์	2.65	0.62	พอใช้
5	มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตาม หลักสูตร	2.54	0.71	พอใช้
6	มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	2.89	0.61	ดี
7	มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการ ทำงาน สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพสุจริต	3.30	0.40	ดี



มาตรฐาน	รายการ	$\bar{X}$	SD.	ผลการประเมิน
8	มาตรฐานที่ 8 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ	3.37	0.42	ดี
9	มาตรฐานที่ 9 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	2.73	0.86	พอใช้
10	มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ	3.46	0.45	ดี
11	มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา	3.23	0.57	ดี
12	มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.14	0.59	ดี
13	มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.07	0.63	ดี
14	มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา	3.50	0.41	ดีมาก
	ภาพรวม	3.15	0.35	ดี

จากตาราง 8 ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำแนกเป็นรายมาตรฐานและภาพรวม พบว่า ในภาพรวม (14 มาตรฐาน) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในระดับพอใช้ถึงดีมาก โดยมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 3.50$ , ระดับดีมาก) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.46$ , ระดับดี) และมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 2.54$ , ระดับพอใช้)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมิน  
คุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพ  
ภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง นำเสนอดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดง  
ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพ  
ภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวม

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพ ภายนอก (รอบสอง) ใน ภาพรวม		ระดับ ความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.42*	.00	ปานกลาง
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.58*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.54*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.60*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.71*	.00	สูง
ภาพรวม		0.75*	.00	สูง

จากตาราง 9 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต  
ภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้น  
พื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง มีขนาด  
ความสัมพันธ์ 0.75 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง  
การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง)  
พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึง  
ระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 1		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.25*	.00	ต่ำ
2	ด้านกรมีแบบแผนความคิด	0.68*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.46*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.35*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.41*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.55*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 2

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพ ภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 2		ระดับ ความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.23*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.59*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.60*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.33*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.44*	.00	ปานกลาง
ภาพรวม		0.53*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 2 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 3

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 3		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.19*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.32*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.41*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.28*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.48*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.43*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 3 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 4

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 4		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
		1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.45*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.37*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.38*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.67*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.68*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 4 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 5

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 5		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.65*	.00	ปานกลาง
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.73*	.00	สูง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.27*	.00	ต่ำ
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.61*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.28*	.00	ต่ำ
	ภาพรวม	0.55*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 14 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 5 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 5 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 6

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 6		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.20*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.37*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.39*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.31*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความถึกเชิงระบบ	0.63*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.50*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 15 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 6 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 6 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 7

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 7		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
		1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.35*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.35*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.31*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.44*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.44*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 16 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 7 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 7 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 8

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 8		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
		1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.36*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.30*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.35*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.37*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.42*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 17 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 8 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 8 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 8 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 9

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 9		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
		1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.37*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.33*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.39*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.51*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.50*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 18 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 9 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 9 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 9 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 10

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 10		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.18*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.30*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.31*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.41*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.36*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.42*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 19 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 10 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 10 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 10 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 11

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 11		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.17*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.30*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.35*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.41*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.42*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.44*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 11 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 11 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 11 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 12		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.22*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.31*	.00	ปานกลาง
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.28*	.00	ต่ำ
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.37*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.51*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.46*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 21 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 13		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.19*	.00	ต่ำ
2	ด้านการมีแบบแผนความคิด	0.28*	.00	ต่ำ
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.31*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.34*	.00	ปานกลาง
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.44*	.00	ปานกลาง
	ภาพรวม	0.42*	.00	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{XY}$ ) และระดับนัยสำคัญทางสถิติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14

ด้าน	การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) มาตรฐานที่ 14		ระดับความสัมพันธ์
		$r_{XY}$	Sig.	
1	ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	0.05	.35	ไม่สัมพันธ์กัน
2	ด้านกรมีแบบแผนความคิด	0.20*	.00	ต่ำ
3	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	0.31*	.00	ปานกลาง
4	ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.20*	.00	ต่ำ
5	ด้านความคิดเชิงระบบ	0.28*	.00	ต่ำ
ภาพรวม		0.26*	.00	ต่ำ

จากตาราง 23 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้ มีข้อสรุปดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นครู เพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี
2. ผลการศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด รวม 356 โรงเรียน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และ ครู โรงเรียนละ 2-4 คน พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดเชิงระบบ และเมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์

รองลงมาคือ บุคลากรของโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้หลากหลายวิธี และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีแบบแผนความคิดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาพัฒนา รองลงมาคือ บุคลากรได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการศึกษา มาใช้ในการพัฒนา และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ บุคลากรมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนได้กำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง รองลงมาคือ บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมหรือฟังคำชี้แจงข้อราชการ โดยพร้อมเพรียงกัน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้วิธีการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเรียนรู้เป็นที่อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุหลักและสาเหตุรองของปัญหาาร่วมกัน รองลงมาคือ โรงเรียนส่งเสริมให้

บุคลากรได้มีการพัฒนาความคิดอย่างบูรณาการ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ โรงเรียนมีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลต่างๆอย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) จำแนกเป็นรายมาตรฐานและภาพรวม พบว่า ในภาพรวม (14 มาตรฐาน) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ในระดับพอใช้ถึงระดับดีมาก โดยมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษา ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 3.50$ , ระดับดีมาก) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.46$ , ระดับดี) และมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 2.54$ , ระดับพอใช้)

4. ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า

4.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมี







จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 12 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.13 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 13 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.14 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำถึงระดับปานกลาง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปของการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณ ไชยสวรรค์ (2544) ซึ่งได้ทำ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมยุรี ธรรมสอน (2546) ซึ่งได้ทำ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของผดุงศักดิ์ หงส์ทอง (2547) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของประวดี ขุนทวิ (2548) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีโดยภาพรวม พบว่า โรงเรียนมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของโหมยิต เสดะจิต (2549) ที่ได้ทำการศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาคือ ด้านการมีแบบแผนความคิด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดเชิงระบบ สอดคล้องกับผลการวิจัยของผดุงศักดิ์ หงส์ทอง (2547) ที่พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการมีแบบแผนความคิด ด้านความคิดเชิงระบบ และด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 9 จังหวัด รวม 356 โรงเรียน มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคลากรให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยเสริมสร้างให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนทั้งด้านความคิด



วิทยาการและข้อมูลสารสนเทศใหม่อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งรู้จักนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาปรับปรุง แนวความคิด แบบแผนความคิด การมอง และการตัดสินใจให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสภาวการณ์ทางการศึกษา และโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับสถานศึกษาโดยการสร้างความเข้าใจ ในทิศทางของสถานศึกษาในอนาคตให้ตรงกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเข้าใจถึงสิ่งที่จะทำ ในอนาคตก้าวไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการ คิด การมองปัญหา และการเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน และนำ ความรู้ต่าง ๆ ของสมาชิกมาคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพรวมและสามารถระบุประเด็นที่ ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุด เพื่อให้เกิดมาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอและคุ้มค่าต่อ ทรัพยากรที่ใช้ไป (Senge, 1990)

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ในภาพรวม (14 มาตรฐาน) อยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ใน ระดับพอใช้ถึงระดับดีมาก โดยมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และมาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 3.50$ , ระดับดีมาก) รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.46$ , ระดับดี) และมาตรฐานที่มีผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 2.54$ , ระดับพอใช้) สอดคล้องกับผลการวิจัยของผดุงศักดิ์ หงส์ทอง (2547) ซึ่งได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การแห่งการ เรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ที่พบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งประเมินผลโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานทุกมาตรฐานอยู่ในระดับ ดี ยกเว้น มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมี ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับพอใช้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภ สุขประเสริฐ (2547) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับผลการประเมิน คุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

มาตรฐานด้านผู้เรียน ซึ่งทำการประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยภาพรวมและแต่ละมาตรฐานอยู่ในระดับดี ยกเว้น มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้ และยังคงสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนะชัย อยู่มัน (2549) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกอยู่ในระดับดี ได้แก่ มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพ และ สุขภาพจิตที่ดี มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและทักษะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีการพัฒนาองค์กรให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินตามมาตรฐานส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ยกเว้น มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ซึ่งมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ ทั้งนี้ มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 5 ดังกล่าวถือเป็นเป้าหมายสูงสุดของผลสำเร็จในการจัดการศึกษาทุกระดับ ดังนั้น การที่ผลการประเมินในมาตรฐานที่ 4 และ 5 มีผลในระดับพอใช้ จึงถือว่า กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่บรรลุตามจุดมุ่งหมายสูงสุด โดยไม่สามารถสะท้อนผลการพัฒนาไปยังผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีผลการประเมินในระดับดีขึ้นไปได้ ทั้งนี้อาจมาจากสาเหตุหลายประการ อาทิเช่น ผู้บริหารขาดภาวะความเป็นผู้นำและขาดความเอาใจใส่และความเอาใจจริงเอาใจในการพัฒนาผู้เรียน และขาดการกระจายอำนาจความรับผิดชอบที่เหมาะสมแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา (กรมวิชาการ, 2544. หน้า 13-16) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควมให้ความสำคัญต่อหลักการและเงื่อนไขสำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดี กล่าวคือ เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม (Participation) อย่างแท้จริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมิน และร่วมรับผิดชอบกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การเสริมพลัง

(Empowerment) โดยการสร้างความรู้ ทักษะและความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยสถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ต่อเมื่อสถานศึกษาเองต้องมีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะคิดและตัดสินใจทั้งด้านการบริหาร วิชาการ และค่าใช้จ่ายงบประมาณ การสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบในพันธภาระ (Accountability) หมายถึง การศึกษามีใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เป็นเรื่องของทุกคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ดังนั้นจึงต้องสร้างให้ทุกคนมีสำนึกในหน้าที่ของตนที่มีต่อการศึกษา นอกจากนี้กระบวนการทำงานและผลงานของสถานศึกษาแห่งนั้นต้องสามารถตรวจสอบได้ทุกเมื่อโดยสังคมและประชาชน และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) หมายถึง การตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกในบริบทของการประกันคุณภาพ มีจุดประสงค์สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับสำหรับใช้ในการวางแผน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มิใช่การจับผิดหรือการตัดสินใจให้รางวัลให้โทษ (วันทยา วงศ์ศิลปกรมย์ และคณะ, 2545. หน้า 9 -10)

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางถึงระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างจำแนกเป็นรายมาตรฐานในทางบวก อยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในมาตรฐานที่ 14 ทั้งนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของผดุงศักดิ์ หงส์ทอง (2547) ที่ได้ทำ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนความคิดและด้านความคิดเชิงระบบมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก กล่าวคือ เมื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด ก็จะทำให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีโอกาสที่จะมีผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของ สมศ. ในระดับสูง และในการทางตรงกันข้ามสถานศึกษาใดที่มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของ สมศ. ในระดับต่ำด้วย ทั้งนี้เพราะ การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใช้แนวคิดที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้ ฝึกฝน พัฒนาศักยภาพ ตลอดจนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาร่วมกันของบุคคล องค์กร และสังคม ดังนั้น การที่ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่างๆ และจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน และได้นำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ โรงเรียนได้มีการพัฒนาครูและบุคลากรโดยส่งเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์ มีการนำความรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการไปใช้ในการทำงาน โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำความรู้ความสามารถที่เป็นเลิศมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง จึงยอมส่งผลให้ผู้บริหารและครูได้รับการประเมินในระดับดี นอกจากนั้น การที่โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรของโรงเรียนให้สอดคล้องคล้อยกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสภาพปัจจุบัน บุคลากรของโรงเรียนมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน บุคลากรของโรงเรียนมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพงาน บุคลากรของโรงเรียนได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โรงเรียนได้มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) มาพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อเกิด

ปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน มีการดำเนินการแก้ไขปัญหอย่งเป็นระบบ จึงทำให้ผลการประเมินคุณภาพในด้านการบริหารและด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับดี

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับผลการประเมินคุณภาพภายนอก กล่าวคือ เมื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นเพียงใด ก็จะทำให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีโอกาสที่จะมีผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของ สมศ.ในระดับสูง และในการทางตรงกันข้ามสถานศึกษาใดที่มีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับต่ำ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานของ สมศ.ในระดับต่ำด้วย ดังนั้น การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงน่าจะมีผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจึงควรมีการพัฒนาสถานศึกษาของตนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถคิดในเชิงระบบมากขึ้น โดยสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษากับบริบทของสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาของตน

1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาโดยใช้วิธีการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ทั้งนี้เพราะ ปัญหาที่เกิดจากการทำงานจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคลากรในสถานศึกษาจะต้องเรียนรู้อะไรบ้างจึงจะแก้ปัญหาได้ ซึ่งรวมไปถึงเทคนิควิธีการและตัวบุคคลที่จะต้องเรียนรู้ โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากการทำงาน กระบวนการเรียนรู้จะเชื่อมโยงโดยตรงกับกระบวนการทำงาน สถานที่ทำงานจะเป็นสถานที่จำลองสถานการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องเรียนรู้ปัญหาและกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา และที่สำคัญต้องกล้าแก้ปัญหาบนพื้นฐานความเป็นจริง ไม่หวั่นไหวต่อกลุ่มผลประโยชน์ และอำนาจอิทธิพลอันมิชอบ

1.3 บุคลากรในสถานศึกษาควรมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพราะจะทำให้การเรียนรู้มีพลังมากกว่าการเรียนรู้ของบุคคลในการที่จะเสนอความคิดหรือความรู้ไปสู่องค์กร ทั้งนี้เพราะการ

เรียนรู้ในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้คิดอย่างลึกซึ้ง เกี่ยวกับแนวคิดที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษา มีการพัฒนาความรู้ไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรม การประสานงาน และการปฏิบัติ นอกจากนี้ยังส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในทีมต่อทีมอื่นๆ

1.4 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา และนำแนวทางการแก้ปัญหาเข้าสู่แนวทางการแก้ปัญหาใหม่ การเรียนรู้โดยวิธีการปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลได้เผชิญกับปัญหาที่มีความยุ่งยาก และได้มีโอกาสที่จะได้แก้ไขปัญหามาจากประสบการณ์ร่วมกับผู้ร่วมงาน จึงจะเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลได้ ดังนั้น สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้ คือ การได้ทำงานหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลที่มีความสนใจเหมือนกันในการที่จะช่วยกัน หรือร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นให้สำเร็จลุล่วง

1.5 ผู้บริหารควรมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่สร้างความเข้าใจอันดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษาและผู้บริหารควรมีความคิดที่เป็นระบบ และสามารถเป็นแหล่งความรู้ให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะวิธีปฏิบัติงาน

1.6 สถานศึกษาควรส่งเสริมการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย ซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง ความเชื่อมโยงระหว่างคนที่เข้ามาสัมพันธ์กันในเครือข่ายเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งเกิดจากการแลกเปลี่ยนความคิด และทรัพยากรร่วมกันตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจ ดังนั้น จุฬารวมของคนที่เข้ามาเชื่อมโยงในเครือข่าย จึงเกิดจากการมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจ หรือทำงานในประเภทเดียวกัน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารถึงกันเป็นระยะๆ รวมทั้งอาจมีการระดมพลังร่วมของบุคลากรทั้งหมด ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นองค์รวมและต่อเนื่อง

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.2 ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบของการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยสุรินทร์

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา (เล่ม 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กัลยาณี คำแดง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โหมยิต เสดะจิต. (2549). การศึกษาสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 3. ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- ชวินท์ ธีมนันท์กุล. (2540). Learning Organization (Workshop). สำหรับฝ่ายสนับสนุนการเรียนรู้ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: บริษัท บิสิเนส อินเทลลิ เจนซ์ แอนด์ครีเอทีวิตี จำกัด.
- ธนโชติ ปุณยชัยปรีดา. (2548). ปัญหาการดำเนินการเพื่อเตรียมการรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา จังหวัดจันทบุรี.
- ธนะชัย อยู่มั่น. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประเมินคุณภาพภายนอกด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ ไยสุวรรณค์. (2544). การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการในรูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร
- ประพันธ์ หาญกว้าง. (2538). องค์การแห่งการเรียนรู้:แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในอนาคต. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- ประมวญ นาควิมล. (2548). การศึกษาการดำเนินงานการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. ค.ม. สาขาการบริหาร  
การศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ประวัติ ขุนทวี. (2548). ลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี. ค.ม. สาขาการบริหาร  
การศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผดุงศักดิ์ หงส์ทอง. (2547) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้  
กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา  
ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- มยุรี ธรรมสอน. (2546). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. ค.ม. สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). การประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช จำกัด.
- วันทยา วงศ์ศิลป์ภิรมย์ และคณะ. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษา. ชุดฝึกอบรม  
ผู้บริหาร : ประมวลสาระ บทที่ 4. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วัลลภ สุขประเสริฐ. (2547). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับ  
ผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาตรฐานด้านผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2544). โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้. ขอนแก่น. ทิพย์วิสุทธิ.
- วิศิษฐ์ ชวงษ์. (2542). เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, บุปผา พวงมาลี เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ธนาคารไทย  
พาณิชย์จำกัด (มหาชน). เมื่อ 16 ธันวาคม 2542.
- วีระวัฒน์ ปันนิตมัย. (2540). การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มาและที่ไป.วารสารข้าราชการ 5.  
กันยายน – ตุลาคม 2540) : 16-48.
- วีราวุธ มางศิริรานนท์. (2541). คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM. กรุงเทพฯ.  
บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

วุฒิพงษ์ ชนะ. (2548). การศึกษาระดับความพร้อม ตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกแรกของผู้บริหารโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชุมพร. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุราษฎร์ธานี ค.ม. สาขาการบริหารการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการประกันคุณภาพ  
การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ในเอกสารชุดการประกัน  
คุณภาพการศึกษา เล่ม 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2544). ระบบ  
การประกันคุณภาพการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2543). กรอบการประเมิน  
คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ. ม.ป.พ.

สุนทรี กุลนานันท์. (2539). ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ใน  
ประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อภันตรี รอดสุทธิ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ความสำคัญกับความเป็นไปได้ใน  
ทางปฏิบัติของแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : โครงการจุดสัมพันธ์  
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ พ.ม. (การพัฒนาศาสตร์พยาบาล).  
กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Hoy and Miskel. (2001). *The learning organization*. New York : McGraw-Hill.

Krejcie, Robert V. and Danyle W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research*.  
Act. ivit. ies ; Educational and Psychological Measurement.

Marquardt, M., and Reynolds, A. (1994). *The global learning organization*. New York :  
IRWIN.

Pedler, M., Burgoyne, J., and Boydell, T. (1991). *The learning company : A strategy for  
Sustainable development*. Maidenhead : McGraw-Hill.

Segne, P.M. (1990). **The Fifth discipline : The Art and Practrice of the Learning Organization.** Berkshire : McGraw-Hill.

Swieringa and Wierdsma. (1992). **The Art and Practrice of the Learning Organization.** Berkshire : McGraw-Hill.





ภาคผนวก

**แบบสอบถามการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ในเขตภาคเหนือตอนล่าง**

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการในภาพรวม จึงจะไม่มีผลประการใดต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมาล่วงหน้า

คณะผู้วิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลพื้นฐานของท่าน

- |                   |  |                                       |                                      |
|-------------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. สถานภาพ        | <input type="checkbox"/> ผู้บริหาร     | <input type="checkbox"/> ครู          |                                      |
| 2. เพศ            | <input type="checkbox"/> ชาย           | <input type="checkbox"/> หญิง         |                                      |
| 3. อายุ           | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 40 ปี | <input type="checkbox"/> 40-49 ปี     | <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป |
| 4. การศึกษาสูงสุด | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี     | <input type="checkbox"/> ปริญญาโท/เอก |                                      |
| 5. จังหวัด        | <input type="checkbox"/> โปรดระบุ..... |                                       |                                      |

ตอนที่ 2 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับแนวทางการปฏิบัติงานของโรงเรียน ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากที่สุดหรือร้อยละ 80 - 100
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมากหรือร้อยละ 70 - 79
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลางหรือร้อยละ 60 - 69
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยหรือร้อยละ 50 - 59
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุดหรือน้อยกว่าร้อยละ 50

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้					
1. บุคลากรของโรงเรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่นจาก วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น					
2. บุคลากรได้มีการนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากรได้นำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ เช่น อินเทอร์เน็ต เป็นต้น					
4. โรงเรียนได้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิสัยทัศน์					
5. บุคลากรของโรงเรียนมีการแสวงหาความรู้หลากหลายวิธี					
6. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ความสามารถที่ถนัดมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
7. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
8. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนดำเนินการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการมีแบบแผนความคิด					
1. โรงเรียนมีการดำเนินการเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดของบุคลากรให้สอดคล้องคล้อยกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสภาพปัจจุบัน					
2. บุคลากรมีการพัฒนา หรือนำเสนอสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนและนักเรียน					
3. บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพงาน					
4. บุคลากรได้นำความรู้ ประสบการณ์จากการศึกษา มาใช้ในการพัฒนา					
5. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) มาพัฒนา					
6. โรงเรียนได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรนำกระบวนการวิจัย มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน					
7. โรงเรียนมีการตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้					
8. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในโรงเรียน มีการดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ (System thinking)					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน					
1. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง					
2. การให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน					
3. การให้บุคลากรร่วมกันกำหนดแผนการปฏิบัติงานประจำปี					
4. โรงเรียนมีการประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของบุคลากรของโรงเรียน					
5. การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ					
6. โรงเรียนจัดประชุมคณะครูเพื่อชี้แจงการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้มีส่วนร่วมกันคิดร่วมกันทำ					
7. โรงเรียนสนับสนุนให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหา ทบทวนนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
8. บุคลากรของโรงเรียนมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					



รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม					
1. โรงเรียนได้มีการจัดโครงสร้างหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน					
2. โรงเรียนได้กำหนดวิธีการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
3. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ซึ่งกันและกันทั้งความสำเร็จและความผิดพลาด					
4. บุคลากรของโรงเรียนมีการทบทวนการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน					
5. บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมหรือฟังคำชี้แจงข้อราชการ โดยพร้อมเพรียงกัน					
6. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน					
7. บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีร่วมคิด ร่วมทำตามหลักประชาธิปไตย					
8. โรงเรียนสนับสนุนการเรียนรู้ วิธีการเข้าถึงความรู้ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนรู้กับบุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ					
9. บุคลากรในโรงเรียนมีการอภิปรายถึงความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน					
10. บุคลากรในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
11. บุคลากรในโรงเรียนมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความเต็มใจ					

รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความคิดเชิงระบบ					
1. โรงเรียนมีการระบุปัญหาที่ต้องการแก้ไขชัดเจนโดยอาศัยข้อมูลและการระดมความคิดจากทุกฝ่าย					
2. โรงเรียนมีการจัดเรียงลำดับของปัญหาที่พบ					
3. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบุคลากรของโรงเรียนจะใช้เหตุผล วิเคราะห์ และข้อมูลประกอบการตัดสินใจแก้ไข					
4. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความคิดอย่างบูรณาการ					
5. บุคลากรของโรงเรียนมีการวิเคราะห์สาเหตุหลักและสาเหตุรองของปัญหาร่วมกัน					
6. โรงเรียนมีการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ					
7. โรงเรียนมีการใช้ข้อมูลย้อนกลับในการตรวจสอบการดำเนินงานของโรงเรียน					
8. โรงเรียนมีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลต่างๆอย่างเป็นระบบ					

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติย่อผู้วิจัย

### หัวหน้าโครงการวิจัย

ชื่อ-นามสกุล :

ดร.ปกรณ์ ประจันบาน

Mr.Prakorn Prachanban

ตำแหน่งปัจจุบัน :

อาจารย์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

โทรศัพท์ 055-261000-4 ต่อ 2426 (สำนักงาน)

083-1638804 (มือถือ)

โทรสาร 055-261029

e-mail : Pakornp@nu.ac.th

ประสบการณ์วิจัย

1. (2550) การประยุกต์ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบในการวิเคราะห์เส้นทางสำหรับ โมเดลตัวแปรแฝง
2. (2550) การติดตามผู้ประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2549
3. (2550) การติดตามผู้ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2549
4. (2550) การพัฒนารูปแบบการครุศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. (2551) ผลการใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รายวิชา 366513 ระเบียบวิธีวิจัยเรื่องเครื่องมือวิจัยของนิตยสารปริญาการศึกษามหาบัณฑิตสาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา
6. (2551) การพัฒนาโปรแกรมวิเคราะห์ค่าสถิติทดสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบ PAQ ตามวิธีของสเปชท์ (Specht)

### ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 1

ชื่อ-นามสกุล : รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ มีแจ้ง  
Mr.Samran Mejaeng

ตำแหน่งปัจจุบัน : รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อาจารย์ สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา  
ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก  
โทรศัพท์ 055-261000-4 ต่อ 2426 (สำนักงาน)  
089-8585799 (มือถือ)  
โทรสาร 055-261029  
e-mail : Samranm@nu.ac.th

ประสบการณ์วิจัย

1. (2550) การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณลักษณะของครูรุ่นใหม่ ตามการรับรู้ของนักการศึกษาชั้นนำและครูดีเด่น
2. (2550) การติดตามผู้ประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2549
3. (2550) การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล  
ตำบล: กรณีศึกษาโรงเรียนราษฎร์เจริญ ตำบลหัวคอง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร
4. (2550) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย
5. (2550) การบริหารเครือข่ายวิจัยทางการศึกษาภาคเหนือตอนล่าง
6. (2550) การติดตามผู้ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ประจำปี 2549
7. (2550) การประเมิน โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ
8. (2550) การติดตามผลการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการเตรียมรับการประเมิน  
คุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2550 รุ่น 1 - 32

## ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 2

ชื่อ-นามสกุล :

นายมนตรี สังข์ทอง

Mr.Montri Songthong

ตำแหน่งปัจจุบัน

นิติระดับคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

โทรศัพท์ 055-261000-4 ต่อ 2426 (สำนักงาน)

084-1368108 (มือถือ)

โทรสาร 055-261029

e-mail : sonktong@yahoo.com

ประสบการณ์วิจัย

1. (2549) การพัฒนาแบบวัดจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีเขต 1
2. (2549) โครงการติดตามและประเมินผลรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยนเรศวร
3. (2548) การวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบวิชาเครื่องมือวัดและการวัดไฟฟ้า(2104-2104) ของวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

**ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 3**

ชื่อ-นามสกุล :

ชัช อินทะสี

Mr.Chad Intasi

**ตำแหน่งปัจจุบัน**

ครู คศ.2 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

นิสิตระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้

ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

โทรศัพท์ 055-261000-4 ต่อ 2426 (สำนักงาน)

086-2053572 (มือถือ)

โทรสาร 055-261029

e-mail : inthasi@chaiyo.com

**ประสบการณ์วิจัย**

1. (2549) การพัฒนาแบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียนคณิตศาสตร์สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปีที่ 1 วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร
2. (2549) โครงการติดตามและประเมินผลรายวิชาในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยนเรศวร
3. (2548) การวิเคราะห์คุณภาพของข้อสอบวิชาเครื่องมือวัดและการวัดไฟฟ้า(2104-2104) ของวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร



เลขทะเบียน.....29.....

หนังสือยินยอมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการบนเว็บไซต์  
ฐานข้อมูล NU Digital Repository (<http://obj.lib.nu.ac.th/media/>)  
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตามที่ข้าพเจ้า <sup>สง</sup> ผศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน (ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์) ได้ส่งผลงานทางวิชาการการรายงานการวิจัย (เรื่อง) รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ปีที่พิมพ์ 2552

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานทางวิชาการเป็นลิขสิทธิ์ของข้าพเจ้า ผศ.ดร.ปกรณ์ ประจันบาน (ผู้วิจัยร่วม) และท่านอื่น ๆ เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ร่วม และเพื่อให้ผลงานทางวิชาการของข้าพเจ้าเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและสาธารณชน จึงอนุญาตให้เผยแพร่ผลงาน ดังนี้

- อนุญาตให้เผยแพร่
- ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ เนื่องจาก.....
- .....
- .....

ลงชื่อ   
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน)  
(หัวหน้าภาควิชาการศึกษา)

วันที่.....

หมายเหตุ ลิขสิทธิ์ใดๆ ที่ปรากฏอยู่ในผลงานนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของผลงาน ไม่ใช่ของสำนักหอสมุด